

500-09-029360-211

COUR D'APPEL DU QUÉBEC

(Montréal)

En appel d'un jugement de la Cour supérieure, district de Montréal, rendu le 19 janvier 2021 par l'honorable juge Gary D.D. Morrison.

N° 500-06-001021-191 C.S.M.

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE**

APPELANTE
(demanderesse)

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

INTIMÉE
(défenderesse)

- et -

C.G.

MISE EN CAUSE
(personne désignée)

MÉMOIRE DE L'APPELANTE

En date du 19 mai 2021

**M^e Christine Campbell
M^e Maya Charette-Côté
M^e Stéphanie Fournier
Bitzakidis, Clément-Major, Fournier
360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5**

Tél. : 514 873-5146

Télec. : 514 864-7982

christine.campbell@cdpdj.qc.ca

maya.charette-cote@cdpdj.qc.ca

stephanie.fournier@cdpdj.qc.ca

Avocates de l'appelante

M^e André Durocher
Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
800, rue du Square-Victoria
Bureau 3500
Montréal (Québec)
H4Z 1E9

Tél. : 514 397-7495
Télec. : 514 397-7600
adurocher@fasken.com

Avocat de l'intimée

C.G.
Direction des affaires juridiques de la CDPDJ
360, Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

Mise en cause

TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'appelante **Page**

Volume 1

ARGUMENTATION DE L'APPELANTE

PARTIE I – LES FAITS	1
PARTIE II – LES QUESTIONS EN LITIGE	3
PARTIE III – LES MOYENS	4
A. Le juge a-t-il erré en droit en déclinant compétence sur le litige au motif que celle-ci était du ressort exclusif de l'arbitre de grief?	4
I. Le juge erre en attribuant compétence exclusive à l'arbitre de grief sur un litige pour trancher un litige dont la cause d'action ne vise pas un salarié syndiqué assujéti à une convention collective et qui est antérieure à son embauche	5
II. Le juge commet une erreur en qualifiant l'essence du litige	8
III. Le juge commet une erreur en rattachant l'essence du litige aux textes des conventions collectives	10
Concernant l'acceptation des candidats de lier ce questionnaire à leur statut d'employé	10
Concernant le rattachement à la notion de congédiement	11
Concernant le rattachement aux notions d'embauche et d'engagement	12
IV. Le juge erre dans son interprétation de l'arrêt <i>Bisaillon</i> , limitant ainsi erronément son analyse de la compétence à la situation de la membre désignée	17

TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'appelante	Page
<hr/>	
Volume 1 (suite)	
V. Le juge commet une erreur de droit quant à l'affirmation que la compétence de l'arbitre de grief ne peut en aucun cas être concurrente avec celle des tribunaux de droit commun20
B. Le juge erre en droit lorsqu'il omet la demande subsidiaire de la Commission de conserver sa compétence sur les personnes non assujetties à la compétence de l'arbitre24
C. Le maintien des ordonnances visant la protection de l'identité de la personne désignée est-il justifié?27
PARTIE IV – LES CONCLUSIONS28
PARTIE V – LES SOURCES30

TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'appelante **Page**

Volume 1 (suite)

ANNEXE I – LE JUGEMENT

Jugement dont appel (Morrison, J.C.S.) 19 janv 2021 31

ANNEXE II – LES PROCÉDURES

1) Déclaration d'appel

Déclaration d'appel 19 févr. 2021 49

2) Les actes de procédure

Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins 01 oct. 2019 62

Demande modifiée de la Défenderesse pour permission de présenter une preuve appropriée 12 déc. 2019 83

Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence 10 mars 2020 87

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande modifiée pour permission de présenter une preuve appropriée 24 sept. 2020 92

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence 24 sept. 2020 95

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse 02 oct. 2020 112

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée 25 févr. 2021 151

Ordonnance de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée (Sansfaçon, J.C.A.) 12 mars 2021 157

Procès-verbal 07 oct. 2020 163

TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'appelante **Page**

Volume 1 (suite)

Procès-verbal 9 oct. 2020 165

ANNEXE III a) – LES PIÈCES

D-1	Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016 contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé »167
D-2	Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par M ^e Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail172
D-3	Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire <i>Commission scolaire de Montréal c. Massicotte</i> (2019 QCCS 930)203
D-4	Procès-verbal de l'audience du 1 ^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire <i>Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal</i> (2019 QCCA 765)214
D-5	Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte219
D-6	Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)225

Volume 2

D-7	Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale)380
-----	--	----------

TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'appelante

Page

Volume 3

D-8	Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ)754
-----	---	----------

Volume 4

D-9	Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente 1022
D-10	S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif 1331
D-11	S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN 1341
D-12	S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. 1397

TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'appelante **Page**

Volume 5

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal	1408
D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal	1502

ANNEXE III b) – LES DÉPOSITIONS

<u>Audition du 7 octobre 2020</u>	1540
Représentations	1541
Plaidoirie de M ^e Durocher	1554
Plaidoirie de M ^e Charette-Côté	1644
 <u>Audition du 9 octobre 2020</u>	 1769
Représentations	1770
 Attestation	 1837

ARGUMENTATION DE L'APPELANTE

PARTIE I – LES FAITS

1. Le 1^{er} octobre 2019, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (« la Commission ») a déposé une Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins¹.

2. L'action collective concerne l'utilisation systématique, par la CSDM, d'un questionnaire médical préembauche pour tous les candidats qui souhaitaient obtenir un emploi au sein de la CSDM. Celle-ci avait en effet pour pratique d'exiger de tous les candidats, peu importe l'emploi convoité, qu'ils remplissent tous le même questionnaire médical afin que leur candidature soit considérée².

3. La Commission soutient que le recours à ce formulaire médical général et non *modulé en fonction de l'emploi convoité et des tâches à accomplir*³, a porté atteinte aux droits des candidats qui convoitent un emploi à la CSDM à un processus de sélection exempt de discrimination (art. 10 et 18.1 de la *Charte*). En obligeant les candidats à répondre à toutes les questions de ce questionnaire médical, la CSDM a également porté atteinte à la sauvegarde de leur dignité (art. 4 de la *Charte*) et au respect de leur vie privée (art. 5 de la *Charte*).

4. Le groupe visé par l'action collective est ainsi défini⁴ :

« Toute personne qui depuis le 1^{er} octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la [CSDM] et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical préembauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves ». »

¹ Demande pour autorisation d'exercer une action collective, 1^{er} octobre 2019, Mémoire de l'appelante, ci-après « **M.A.** », **vol. 1, p. 62 et s.** (« Demande pour autorisation »).

² Lors de l'audition de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, la CSDM a informé le Tribunal qu'elle n'utilisait plus le questionnaire pour aucun de ses processus d'embauche depuis le dépôt de la Demande pour autorisation par la Commission.

³ *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, 2012 QCCA 1867, par. 69 (« *Syndicat des infirmières* »).

⁴ Demande pour autorisation, **M.A.**, **vol. 1, p. 62 et s.**

-
5. Ce groupe englobe autant les candidats embauchés par la CSDM que ceux dont la candidature n'a pas été retenue, dans la mesure où tous ont eu à remplir le questionnaire médical contesté lors de leurs démarches pour se trouver un emploi.
6. La CSDM utilisait le même questionnaire médical afin de pourvoir tous les postes liés à ses trois groupes de salariés syndiqués, soit : (1) les enseignants (2) les professionnels et (3) le personnel de soutien.
7. La CSDM l'utilisait également dans le cadre du processus d'embauche des gestionnaires (4), lesquels ne sont ni des employés syndiqués ni des salariés au sens du Code du travail.
8. La Commission se pourvoit de plein droit contre un jugement de la Cour supérieure, rendu le 19 janvier 2021, par l'honorable Gary D.D. Morrison (« le juge ») qui a accueilli la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence⁵ présentée par la CSDM dans le cadre de l'action collective de la Commission susmentionnée.
9. Le juge déclare que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la Demande pour autorisation, entraînant de ce fait le rejet de celle-ci.
10. Une Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde pour protéger l'identité de la personne désignée a été présentée le 12 mars 2021⁶.
11. Cette demande a été accueillie le jour même par le juge Sansfaçon⁷. Ce dernier interdit de diffuser le nom de la personne désignée tant que cette Cour ne se sera pas prononcée sur le fond de l'affaire et permet que celle-ci soit identifiée par les initiales C.G. tant dans le jugement que dans les procédures d'appel.

⁵ *Id.*

⁶ *Id.*

⁷ *Id.*

PARTIE II – LES QUESTIONS EN LITIGE

La norme de contrôle applicable

12. La norme de contrôle applicable aux questions de droit est celle de la décision correcte⁸. Pour les motifs exposés ci-après, le juge a commis différentes erreurs de droit qui l'ont amené à décliner sa compétence au profit de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

13. La partie appelante propose les questions en litige suivantes :

A. Le juge a-t-il erré en droit en déclinant compétence sur le litige au motif que celui-ci était du ressort exclusif de l'arbitre?

14. Le juge a commis de nombreuses erreurs qui l'ont conduit à décliner compétence sur le litige. Nous en retenons principalement cinq (5) aux fins de ce pourvoi :

- I. Il erre en attribuant compétence exclusive à l'arbitre de grief sur un litige pour trancher un litige dont la cause d'action ne vise pas un salarié syndiqué assujetti à une convention collective et qui est antérieure à son embauche;
- II. Il erre dans sa qualification de l'essence du litige;
- III. Il erre en rattachant à tort l'essence du litige au texte des conventions collectives;
- IV. Il erre dans son interprétation de l'arrêt *Bisaillon*⁹, limitant ainsi erronément son analyse de la compétence à la situation de la membre désignée;
- V. Il erre lorsqu'il affirme que la compétence de l'arbitre de grief ne peut en aucun cas être concurrente avec celle des tribunaux de droit commun (par. 54), mettant ainsi de côté notre argument subsidiaire à l'effet que la compétence de l'arbitre est concurrente avec celle de la Cour supérieure et que cette dernière présente une meilleure adéquation avec le litige.

⁸ *Housen c. Nikolaisen*, 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235, par. 8-9.

⁹ *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19, [2006] 1 R.C.S. 666 (« *Bisaillon* »).

- B. Le juge a-t-il erré en droit lorsqu'il a omis la demande subsidiaire de la Commission de conserver sa compétence sur les personnes non assujetties à la compétence de l'arbitre?**
- C. Les ordonnances visant la protection de l'identité de la personne désignée sont-elles justifiées?**

PARTIE III – LES MOYENS

- A. Le juge a-t-il erré en droit en déclinant compétence sur le litige au motif que celle-ci était du ressort exclusif de l'arbitre de grief?**

15. Pour conclure que le litige relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, le juge conclut dans un premier temps que l'essence du litige est de savoir si « *la CSDM a abusé de son droit (de gérer l'embauche des employés) en exigeant aux candidats de remplir un questionnaire médical portant potentiellement atteinte à leurs droits protégés* » ou autrement dit, la « *légalité du processus d'embauche en l'espèce* » (par. 52-53).

16. Selon lui, l'essence du présent litige « *relève des conventions collectives pour tous les candidats embauchés subséquentement par la CSDM* » (par. 59) puisque :

1. Les candidats remplissant le questionnaire médical contesté « *acceptent de créer un lien entre le processus d'embauche (...) et leur statut d'employé de la CSDM* » (par. 63). Puisque ce questionnaire médical, obligatoirement rempli par tous les candidats, prévoit que toute fausse déclaration ou omission dans ce document peut entraîner la résiliation du lien d'emploi, le juge y voit un rattachement avec les conventions collectives, notamment celle qu'il présume s'appliquer à C.G. Celles-ci prévoient en effet qu'il est du ressort de l'arbitre de grief de trancher les litiges en lien avec les mesures disciplinaires prises par l'employeur à l'encontre d'un salarié, tel que cela pourrait survenir à la suite de fausses déclarations contenues dans le questionnaire médical;

2. La convention collective de C.G. mentionne certaines conditions concernant l'embauche d'un professionnel non enseignant et leur engagement, donnant de ce fait compétence exclusive à l'arbitre de grief sur le présent litige;
3. La légalité du processus d'embauche, lequel est lié selon lui au droit de gérance de l'employeur, résulte implicitement de la convention collective de C.G.

17. Il retient ainsi à tort que l'arbitre de grief détient une compétence exclusive sur le présent litige plutôt que de se déclarer compétent pour l'entendre à l'exclusion de l'arbitre de grief ou, minimalement, de façon concurrente.

18. Le juge a commis 5 erreurs que nous avons détaillées au par. 14 du mémoire et qui l'ont mené à exclure sa compétence au profit de celle exclusive de l'arbitre de grief. Nous les reprendrons successivement.

I. **Le juge erre en attribuant compétence exclusive à l'arbitre de grief sur un litige pour trancher un litige dont la cause d'action ne vise pas un salarié syndiqué assujéti à une convention collective et qui est antérieure à son embauche**

19. Au moment où ils remplissent le questionnaire médical, les candidats qui convoitent un emploi à la CSDM ne sont pas embauchés et encore moins assujéti à une convention collective.

20. Or, le *Code du travail* prévoit que l'arbitre de grief détient une compétence exclusive, mais limitée, pour trancher une « mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective », laquelle est définie comme étant une « entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées », soit une association représentant un groupe de salariés, « et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs »¹⁰.

¹⁰ Art. 1 b), d), f) et l) du *Code du travail*.

-
21. Ainsi, tout ce qui ne résulte pas expressément ou implicitement de la convention collective est exclu de son champ de compétence, de même que tout litige n'opposant pas un employeur et un salarié ou un groupe de salariés.
22. Puisque l'atteinte au droit à l'égalité des candidats survient avant la création du lien d'emploi ou autrement dit avant leur assujettissement à une convention collective, l'arbitre de grief ne peut être compétent pour trancher un tel litige.
23. D'ailleurs, dans *Weber*¹¹, la Cour suprême énonce que pour déterminer si un arbitre de grief est compétent « la question est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective qui les unit »¹².
24. Un lien employeur-salarié doit donc exister au moment où le comportement donnant naissance au litige est posé pour que celui-ci soit du ressort de l'arbitre.
25. La jurisprudence nous enseigne qu'il « faut se demander si le législateur a voulu que le litige, considéré dans son essence et non de façon formaliste, soit du ressort exclusif de l'arbitre »¹³.
26. Il est clair, à la lecture des articles susmentionnés du Code de travail, qu'il n'était pas de l'intention du législateur que les actions d'un employeur à l'égard d'un candidat qui n'est ni salarié ni syndiqué soient du ressort de l'arbitre de grief, à moins que cela ait un impact sur un syndiqué déjà à l'emploi.
27. Dans les circonstances, rattacher les actions prises par l'employeur lors du processus de sélection des candidats à l'exercice de son droit de gérance n'a pas pour effet d'accorder compétence à l'arbitre de grief sur ce qui est fait à ce stade.
28. De même, on ne peut prétendre que ces actions sont implicitement encadrées par les conventions collectives.

¹¹ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 929 (« Weber »).

¹² *Id.*, par. 68.

¹³ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39, [2004] 2 R.C.S. 185, par. 20 (« Morin »); voir dans le même sens l'arrêt *Montréal (Ville de) c. Audigé*, 2013 QCCA 171, par. 66 (Demande d'autorisation d'appel rejetée par la Cour suprême) : « L'objectif est d'établir si le législateur a voulu que la problématique soulevée relève ou non de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs » (« Audigé »).

29. À titre illustratif, la Cour suprême énonce d'ailleurs dans *Goudie*¹⁴, en référence aux contrats antérieurs à la convention collective, que « ce genre de litige est étranger à la convention collective et n'est pas visé par l'intention du législateur de privilégier l'arbitrage »¹⁵.

30. Rappelons que la Cour suprême arrive à ce résultat dans cet arrêt alors que le litige porte sur des éléments qui sont de la nature de la relation employeur-salarié, soit la réduction de leur salaire et de leurs avantages sociaux.

31. En fait, l'importance du moment où a lieu le comportement donnant naissance au litige a aussi été mentionnée dans plusieurs arrêts de la Cour suprême.

32. C'est notamment le cas dans l'arrêt *Weber*¹⁶, dans lequel elle indique expressément :

« Il arrive parfois que le moment où la demande est faite revête de l'importance, comme ce fut le cas dans *Wainwright c. Vancouver Shipyards Co. (1987)*, 1987 CanLII 166 (BC CA), 38 D.L.R. (4th) 760 (C.A.C.B.), où on a conclu que la cour était compétente à l'égard des contrats conclus avant l'adoption de la convention collective. »

33. Ce principe est réaffirmé dans son arrêt *Morin*¹⁷, alors qu'elle indique qu'« un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation de la convention collective comme telle peut soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre : voir, par exemple, *Goudie*, précité; *Weber*, précité, par. 52; (...) ».

34. Un arbitre ne peut donc être compétent sur une cause d'action antérieure au lien employeur-salarié à moins que celle-ci ait un impact sur ses conditions de travail, alors qu'il est embauché (ce qui deviendra la nouvelle cause d'action), ou qu'elle ait un impact direct sur un autre salarié déjà à l'emploi. Or, comme nous le verrons dans les prochaines sections, tel n'est pas le cas dans la présente affaire.

¹⁴ *Goudie c. Ottawa (Ville)*, 2003 CSC 14, par. 22 et 24 (« *Goudie* »).

¹⁵ *Id.*, par. 22.

¹⁶ *Weber*, préc. note 11, par. 52.

¹⁷ *Morin*, préc. note 13, par. 24.

35. Au contraire, conformément à ces enseignements, nous estimons qu'une pratique discriminatoire préembauche contraire aux articles 4, 5, 10 et 18.1 la *Charte*, ne peut, tout comme un contrat antérieur, résulter d'une convention collective ou découler implicitement de la relation employeur-salarié.

36. Ainsi, le juge a erré en droit en ne retenant pas les enseignements des arrêts susmentionnés et dans son interprétation de la loi, ce qui a eu un effet fatal sur l'action collective puisqu'une interprétation prenant en compte le moment de la cause d'action aurait permis au juge de première instance de se déclarer compétent pour trancher la présente affaire et aurait exclu son rejet.

II. Le juge commet une erreur en qualifiant l'essence du litige

37. Contrairement à ce qu'affirme le juge (par. 50), la Commission n'a jamais prétendu que l'essence du litige était « la nature discriminatoire d'une entente pré-embauche » qui constituerait une atteinte aux droits des candidats ne découlant pas de la relation employeur-salarié.

38. Elle a plutôt soutenu que l'essence du litige concerne le droit, pour chacun des candidats qui souhaitait travailler à la CSDM, de ne pas se voir poser de questions discriminatoires dans le cadre de ses démarches pour obtenir un emploi ou, dit autrement, qu'elle consiste à déterminer si les candidats ont fait l'objet d'une cueillette discriminatoire d'informations personnelles relatives à leur état de santé dans le cadre de leurs démarches d'emplois auprès de la CSDM¹⁸.

39. L'état du droit relatif à l'article 18.1 de la *Charte* est clair : la protection que confère cette disposition vise la cueillette discriminatoire d'informations¹⁹ et non l'utilisation

¹⁸ D'un point de vue juridique, la cueillette discriminatoire d'informations à l'étape préembauche peut se traduire par une atteinte illicite et intentionnelle aux droits des candidats à leurs droits à un processus d'embauche exempt de questions discriminatoires (18.1), au respect de leur vie privée (art. 5) ainsi qu'à la sauvegarde de leur dignité (art. 4). L'article 49 de la *Charte* prévoit le droit d'obtenir réparation en présence d'une atteinte illicite et/ou intentionnelle à ces droits.

¹⁹ *Therrien (Re)*, 2001 CSC 35, [2001] 2 R.C.S. 3, par. 136 « la *Charte québécoise* fait clairement une distinction entre la protection qu'elle confère à l'encontre de la cueillette discriminatoire d'informations et celle à l'encontre de l'utilisation discriminatoire de ces informations ».

discriminatoire de ces informations (cette protection étant englobée par l'article 16). Le simple fait que la CSDM pose la question sur l'état de santé constitue de la discrimination à première vue et fait naître un droit à la réparation en vertu de la *Charte*²⁰.

40. C'est d'ailleurs pour cette raison que le groupe visé par la demande d'action collective concerne autant les personnes non syndiquées (celles qui n'ont pas été embauchées et les gestionnaires) que celles liées par une convention collective à la suite de leur embauche : ces personnes ont toutes subi les mêmes atteintes à leurs droits en vertu de la *Charte* dans le cadre de leurs démarches pour se trouver un emploi, et ce, quel que soit leur statut vis-à-vis la CSDM par la suite.

41. Dans l'arrêt *ArcelorMittal*, cette Cour a énoncé que :

« [...] pour identifier l'essence du litige, il n'était pas à-propos de s'en remettre, comme l'ont fait la Cour du Québec et la Cour supérieure, au lien qui unissait les renseignements personnels recherchés et la problématique de relation de travail au cours de laquelle ils avaient été recueillis (harcèlement psychologique). Ce qu'il fallait analyser c'était le lien qui existait entre ce qui opposait le mis en cause à l'intimée (avoir accès ou non aux renseignements) et la compétence de l'arbitre de griefs. »²¹
[Notre soulignement]

42. Dans cette affaire, l'essence du litige relevait donc « de l'accès d'une personne aux renseignements personnels qui la concernent et que détient une entreprise assujettie à la LPRPSP »²², ce qui :

²⁰ *Syndicat des infirmières*, préc. note 3, par. 64-65 :

« [64] Je suis d'accord avec cette position. L'article 18.1 de la *Charte* interdit explicitement la recherche, dans un formulaire de demande d'emploi, de renseignements sur les motifs de discrimination énumérés à l'article 10, sauf lorsqu'un lien peut être établi avec les « aptitudes ou qualités requises par un emploi ». Or, la recherche de renseignements sur les affections liées à l'état de santé des personnes en recherche d'emploi rejoint un motif de discrimination énuméré à l'article 10 de la *Charte*, soit le handicap, conformément à l'interprétation large que doit recevoir ce terme. Il est question ici des antécédents médicaux du salarié, de sa dépendance passée à l'alcool, aux drogues, ou au jeu qualifié de « pathologique ».

[65] Il n'en faut pas davantage pour conclure qu'en l'espèce, le salarié a fait une preuve *prima facie* de discrimination, qu'il a démontré un élément de préjudice et un lien avec un motif de discrimination prohibé. »

²¹ *Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc.*, 2016 QCCA 1336, par. 89 (« *ArcelorMittal* »).

²² *Id.*, par. 71.

« [...] ne concerne pas l'application ou l'interprétation de la convention collective, expressément ou implicitement, mais l'exercice d'un droit spécifique énoncé à une loi quasi constitutionnelle qui confère à la CAI une compétence exclusive pour trancher toute mésentente. »²³

43. Ainsi, tout comme dans cette affaire, il fallait analyser le lien qui existait entre ce qui opposait le mis en cause à l'intimée, soit la cueillette d'informations discriminatoires, lequel n'est pas de la compétence de l'arbitre, et non s'en remettre au lien entre cette cueillette d'informations et une hypothétique problématique de relation de travail.

III. Le juge commet une erreur en rattachant l'essence du litige aux textes des conventions collectives

44. Le juge de première instance affirme notamment que l'essence du présent litige « relève des conventions collectives pour tous les candidats embauchés subséquentement par la CSDM » (par. 59) puisque :

- a. les candidats qui remplissent le questionnaire médical préembauche accepteraient d'emblée de le lier à leur statut d'employé lorsqu'ils sont embauchés par la CSDM (par. 63);
- b. Ce questionnaire est lié à la convention collective de C.G. (et potentiellement les autres) puisqu'elle traite :
 - i. de congédiement (par. 68). En effet, des mesures disciplinaires prises par l'employeur à l'encontre d'un salarié en raison d'une fausse déclaration dans le questionnaire seraient du ressort de l'arbitre de grief (par. 71);
 - ii. d'embauche et d'engagement (66 et 68).

Concernant l'acceptation des candidats de lier ce questionnaire à leur statut d'employé

45. En énonçant le tout, le juge fait abstraction d'un fait important : les candidats sont tous obligés de répondre au questionnaire médical s'ils veulent que leur candidature soit

²³ *Id.*, par. 87.

considérée. Ils doivent choisir entre le respect de leurs droits ou un emploi. Ils sont tenus de révéler toutes les informations exigées de la CSDM au sujet de leur état de santé, même si celles-ci ne sont pas requises par l'emploi convoité. Il ne s'agit pas d'un choix puisque le refus de remplir le questionnaire entraîne le rejet automatique de la candidature, comme le souligne le juge (par. 60-61).

46. Rappelons que pour être embauché, un individu ne devrait jamais avoir à choisir entre le respect de ses droits fondamentaux et la possibilité d'avoir un emploi.

47. Considérant le caractère à première vue discriminatoire des questions posées sur l'état de santé²⁴ (art. 18.1 de la *Charte*) et l'obligation d'y répondre pour que sa candidature continue d'être considérée, il est erroné de soutenir que :

« [...] les candidats qui sont embauchés après avoir rempli le questionnaire et, donc, qui deviennent employés de la CSDM, acceptent de créer un lien entre le processus d'embauche, notamment le questionnaire et leur statut d'employé de la CSDM. »²⁵ [Notre soulignement]

Concernant le rattachement à la notion de congédiement

48. De plus, contrairement à ce qu'affirme le juge, notre recours ne porte pas sur les conséquences subséquentes d'une fausse déclaration, mais bien sur l'atteinte aux droits des candidats résultant d'une collecte d'informations pour évaluer les aptitudes ou les qualités requises pour les emplois convoités par le biais du formulaire médical préembauche contesté.

49. La protection prévue à l'article 18.1 de la *Charte* s'applique de façon autonome et vise à protéger les candidats contre la discrimination. Or, en passant par un hypothétique congédiement pour démontrer le rattachement aux conventions collectives, le juge dénature complètement l'essence du litige.

50. En effet, le droit de poser ces questions relatives à l'état de santé avant l'embauche est une question distincte de la conséquence d'une réponse malhonnête à ces mêmes questions. Dans le premier cas, tel que nous le verrons dans la prochaine sous-section, les faits ne peuvent donner ouverture à un grief puisque les textes des conventions

²⁴ *Syndicat des infirmières*, préc. note 3, par. 65.

²⁵ Jugement dont appel, par. 63, **M.A.**, vol. 1, p. 42.

collectives ne prévoient pas « de situations factuelles de ce genre »²⁶. Dans le cas d'un congédiement pour fausse déclaration, il faut absolument que l'employeur reproche à un salarié d'avoir fait une fausse déclaration dans le questionnaire médical pour que celui-ci soit analysé. Et alors, seules les questions pour lesquelles l'employeur allègue une fausse déclaration seront examinées et non l'ensemble du questionnaire.

51. Cette erreur est importante puisque c'est sur cette base qu'il distingue erronément la présente affaire de l'arrêt *Goudie*²⁷ et refuse de conclure que la Cour supérieure était compétente pour entendre la Demande pour autorisation.

Concernant le rattachement aux notions d'embauche et d'engagement

52. Le juge commet une erreur en rattachant l'essence du litige au texte des conventions collectives alors qu'une lecture attentive du libellé des clauses ne permet pas de conclure qu'elles prévoient la situation en cause ou qu'il était dans l'intention des parties que le présent litige soit du ressort de l'arbitre.

53. En accord avec la méthode analytique développée dans l'arrêt *Weber* de la Cour suprême et reprise notamment dans son arrêt *Morin*, pour déterminer si l'arbitre de grief détient une compétence matérielle pour trancher le présent litige et si le législateur a voulu que cette compétence soit exclusive, concurrente ou se chevauche avec une autre Cour, nous devons :

- 1- nous « pencher sur la nature du litige et à se demander s'il appert de la loi qu'il est du ressort exclusif de l'arbitre. (...) »²⁸ et
- 2- « examiner les dispositions en cause et ce qu'elles prévoient au chapitre de la compétence de l'arbitre »²⁹.

²⁶ *Regina Police Assn. inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360, par. 25.

²⁷ Il énonce en effet au paragraphe 71 de son jugement qu'il « estime que contrairement à la situation qui existait dans l'arrêt *Goudie*, une demande éventuelle de la CSDM visant à faire appliquer une résiliation de lien d'emploi en raison de fausses représentations contenues dans le questionnaire découle d'une convention collective pour les candidats embauchés subséquentement », **M.A., vol. 1, p. 43.**

²⁸ *Morin*, préc. note 13, par. 15.

²⁹ *Id.*

54. Nous estimons que le juge a erré en rattachant l'essence du litige à la convention collective s'appliquant à la membre désignée au motif que cette convention mentionne certaines conditions liées à l'embauche d'un professionnel non enseignant, soit l'obligation de procéder à l'affichage antérieur de certains postes (section 5-2.00) et qu'elle traite de l'engagement de tels professionnels (5-3.00 et ses sous-sections).

55. Or, si on se concentre sur la convention collective régissant les professionnels non enseignants³⁰, il est clair qu'aucun de ses articles, notamment ceux mis de l'avant par le juge, ne fait référence au questionnaire médical contesté ou ne traite de sa légalité, cela étant d'ailleurs impossible puisque cette entente est nationale.

56. En fait, la lecture des clauses traitant de la question de l'engagement³¹ démontre qu'elles ne visent que les étapes à suivre à la suite d'une offre d'emploi ou au moment de l'engagement. En effet, on y traite du contenu du contrat (5-3.04), du fait qu'après l'engagement, l'employeur doit informer le syndicat de cette embauche (5-3.06) et informer le professionnel de l'endroit où il peut consulter la convention collective (5-3.07).

57. On y prévoit aussi à la clause 5-3.08 l'obligation que le professionnel fournisse :

« [...] les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la commission au moment de l'engagement. À défaut pour celle-ci ou celui-ci de fournir ces preuves dans les 30 jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement ou de la transmission de la lettre d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, la commission peut annuler l'engagement dans les 30 jours qui suivent ce délai. (...) » [Notre soulignement]

Comme on parle de pièce requise par la commission au moment de l'engagement (donc consécutif à une offre d'emploi), que ces pièces sont qualifiées de « preuve » n'ayant pas été demandées dans le cadre du processus préembauche et qu'il est possible de fournir ces pièces après l'engagement, cette clause ne réfère manifestement pas au questionnaire médical préembauche.

³⁰ Pièce D-8, Entente nationale intervenue entre le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'Éducation du Québec (CSQ) – 2015-2020, **M.A., vol. 3, p. 754 et s.**

³¹ Les clauses 5-3.00 et s.

58. De toute évidence, il n'était donc pas dans l'intention des parties d'accorder compétence à l'arbitre de grief sur le processus préembauche.

59. D'ailleurs, contrairement à la convention des professeurs, la convention collective de C.G. n'utilise jamais le terme « candidat », ce qui confirme que l'entente ne vise que les personnes ayant un lien d'emploi avec l'employeur (ou ayant minimalement obtenu une offre d'emploi).

60. Or, « L'origine contractuelle de la convention collective justifie l'application par les arbitres des règles régissant l'interprétation des contrats (art. 1425 à 1432 C.c.Q.) à l'interprétation des conventions collectives »³².

61. L'article **1425 C.c.Q.** prévoit que « Dans l'interprétation du contrat, on doit rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés. » et l'article **1426 C.c.Q.** énonce :

« On tient compte, dans l'interprétation du contrat, de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que des usages. » [Nos soulignements]

62. Par ailleurs, l'article **1431 C.c.Q.** prévoit que « Les clauses d'un contrat, même si elles sont énoncées en termes généraux, comprennent seulement ce sur quoi il paraît que les parties se sont proposé de contracter ».

63. Ainsi, puisque l'essence du litige (1) n'est pas expressément prévue à la convention (2) que rien ne laisse présumer qu'il était dans l'intention des parties d'accorder à l'arbitre de grief compétence sur la légalité du processus d'embauche de la CSDM et (3) qu'il ne découle pas implicitement de la relation employeur-employé, le juge de première instance n'aurait pas dû se dessaisir du dossier au profit de l'arbitre de grief pour ce qui est de la membre désignée et de tous les professionnels non enseignants ayant été embauchés, l'essence du litige ne découlant manifestement pas d'une « mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ».

³² *Holcim (Canada) inc., division Joliette c. Lauzon*, 2014 QCCS 5270, par. 36 en référence à Robert P. GAGNON, mis à jour par Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n° 771, p. 726-727.

64. Pour ce qui est du personnel de soutien, aucune mention de candidat ou d'engagement n'est faite dans la convention collective³³ régissant leurs conditions de travail. Pour ce qui est du chapitre 7 de cette Convention portant sur les « Mouvements de personnel et sécurité d'emploi », celui-ci ne fait qu'encadrer la façon de pourvoir ses postes à l'interne, auprès des salariés, et ce, selon leurs situations particulières.

65. En l'absence de mention expresse et puisque rien ne laisse présumer qu'il était dans l'intention des parties d'accorder à l'arbitre de grief compétence sur la légalité du processus d'embauche de la CSDM, la Cour supérieure était donc le forum adéquat pour trancher le présent litige quant à ces membres.

66. Finalement, pour ce qui est de la situation des enseignants, nulle part il n'est fait mention spécifiquement d'un questionnaire médical préembauche ou de questions portant sur l'état de santé des candidats dans les conventions collectives les régissant³⁴. Il n'y a donc pas une référence explicite au questionnaire médical préembauche mis en cause dans le présent litige.

67. Dans les circonstances, l'arbitre de grief se devait de rechercher l'intention des parties pour interpréter le sens de la clause **5-1.01** de l'entente locale portant sur l'engagement.

68. Il n'a jamais été dans l'intention des parties d'inclure ce questionnaire ou ce genre de questions de nature médicale dans les clauses liées au processus d'engagement des enseignants puisque :

³³ Pièce D-9, Convention collective 2015-2020 intervenue entre d'une part le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et d'autre part la fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente, **M.A., vol. 4, p. 1022 et s.**

³⁴ Pièce D-7, L'entente nationale intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente, 2010-2015, **M.A., vol. 2, p. 380 et s.**; Pièce D-6, L'entente intervenue localement entre la Commission scolaire de Montréal et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2015-2020, **M.A., vol. 1, p. 225 et s.**

- a. Il appert du grief³⁵ et des jugements subséquents³⁶ que la partie syndicale affirme n'avoir eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « Auto déclaration de santé » qu'en novembre 2015. Or, la clause 5-1.01 faisait partie de la convention 2005 à 2010 (tel qu'il appert de la décision de l'arbitre³⁷ et a donc été signée antérieurement à cette « découverte »;

Cela indique donc que le syndicat ne considérait pas que la clause 5-1.01 faisait référence audit questionnaire médical préembauche, sinon il en aurait pris connaissance au moment de la négociation de cette clause;

- b. La clause 5-1.01 fait référence expressément au formulaire de déclaration des antécédents, mais pas au formulaire médical préembauche;
- c. Il appert également des pièces D-2, D-3 et D-4³⁸ qu'il n'a jamais été l'intention de la défenderesse d'inclure l'usage du questionnaire préembauche dans la convention la liant aux enseignants.

69. Elle affirme en effet, que la clause 5-01.1 ne fait que prévoir « qu'aucune contrainte ou norme n'est prévue dans l'une ou l'autre des conventions négociées par les parties donnant juridiction à l'arbitre » et précise que selon elle, « les parties ont négocié dans l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la commission »³⁹, en référence à la clause **5-1.02** de l'entente nationale⁴⁰.

70. Ainsi, l'étude de l'ensemble des conventions collectives au sein de la CSDM démontre qu'il n'existe aucune mention explicite au questionnaire médical contesté et

³⁵ Pièce D-1, **M.A., vol. 1, p. 167 et s.**

³⁶ Pièces D-2, D-3 et D-4, **M.A., vol. 1, p. 172 et s.**

³⁷ Pièce D-2, par. 5, **M.A., vol. 1, p. 174-175.**

³⁸ **M.A., vol. 1, p. 172 et s.**

³⁹ Notamment au par. 18 de la pièce D-2, **M.A., vol. 1, p. 179.**

⁴⁰ **5-1.02** : « A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers); B) L'engagement est du ressort de la commission. »

qu'il n'a jamais été dans l'intention des parties de soumettre l'encadrement dudit questionnaire à l'arbitre de grief. Il n'y est donc pas implicitement prévu. Celui-ci ne peut donc être compétent pour trancher un litige portant uniquement sur sa légalité et sa conformité avec la *Charte*.

Ces erreurs sont déterminantes puisqu'en rattachant ainsi l'essence du litige au contenu des conventions collectives, sans évaluer le texte précis de celles-ci, le juge retient à tort que l'arbitre de grief détient une compétence exclusive sur le présent litige.

IV. Le juge erre dans son interprétation de l'arrêt *Bisaillon*, limitant ainsi erronément son analyse de la compétence à la situation de la membre désignée

71. Le juge énonce que selon les enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Bisaillon*⁴¹, il « n'a pas, à ce stade, à analyser si l'arbitre de grief est compétent pour tous les membres potentiels » visés par l'action collective, mais bien seulement s'il l'est sur la demande personnelle de la personne à être désignée si l'action collective est autorisée (par. 34).

72. Cette conclusion découlerait du passage de l'arrêt *Bisaillon* énonçant que :

« La Cour d'appel n'aurait pas dû s'attacher à la question de savoir si l'arbitre de griefs d'une convention avait compétence sur tous les membres éventuels du groupe visé par le recours collectif. Elle aurait plutôt dû déterminer en premier lieu si un arbitre de griefs est compétent pour trancher le recours individuel opposant M. Bisaillon à Concordia. Ensuite, elle aurait dû s'interroger sur la nature des recours individuels de la majorité des autres membres du groupe visé et sur la compétence personnelle de l'arbitre à l'égard de leurs réclamations. Faute d'une telle analyse, la position de la Cour d'appel soustrait à l'arbitrage de griefs différents recours individuels, à l'égard desquels l'arbitre est compétent, pour les attribuer à la Cour supérieure — qui est par ailleurs dépourvue de toute compétence sur les personnes et la matière — pour le seul motif qu'une requête en autorisation de recours collectif a été déposée. »⁴²
[Nos soulignements]

⁴¹ *Bisaillon*, préc. note 9.

⁴² *Id.*, par. 49.

73. Nous soumettons que son interprétation est erronée et qu'il commet une erreur en limitant son analyse à la membre désignée, et ce, particulièrement au stade d'un moyen préliminaire avant l'audition de la demande d'autorisation.

74. Cet énoncé de la Cour suprême est fait dans le contexte où la Cour rejette l'argument selon lequel la compétence exclusive de la Cour supérieure sur les actions collectives lui donnerait compétence sur des recours individuels qui échapperaient autrement à sa compétence dans la mesure ou des tiers à la convention collective font également partie du groupe décrit.

75. Dans cet arrêt, la Cour suprême ne mentionne pas que les tribunaux de droit commun doivent seulement prendre « en considération la nature de la demande personnelle de la personne à être désignée si l'action collective est autorisée », mais plutôt si elle détient une compétence personnelle sur tous les recours individuels regroupés dans le cadre de l'action collective⁴³.

76. En effet, il faut retenir, notamment en vertu des paragraphes 48-49 et 63, du jugement de la Cour suprême, que lorsqu'une Cour doit juger d'un moyen préliminaire sur la compétence dans le cadre d'une action collective, elle se doit de prendre en considération la nature de chacun des recours individuels afin de ne pas soustraire des individus de la compétence de l'arbitre qui autrement auraient été assujettis à celle-ci. Dans cette affaire, c'était le cas de la majorité des personnes du groupe ainsi que du membre désigné.

77. C'est dans ce contexte que la Cour mentionne la prise en considération de la demande du membre désigné et non, comme le juge le soutient⁴⁴ pour mettre l'accent sur le recours individuel opposant la personne désignée et l'intimé et de limiter l'analyse à celle-ci. Cette erreur du juge est déterminante puisque sa conclusion sur l'importance du membre désigné teinte l'ensemble de son analyse.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ Jugement dont appel, par. 32-34, **M.A., vol. 1, p. 42.**

78. Concernant l'énoncé de la Cour suprême sur l'importance de « s'interroger sur la nature des recours individuels de la majorité des autres membres du groupe visé et sur la compétence personnelle de l'arbitre à l'égard de leurs réclamations »⁴⁵, il faut comprendre celui-ci dans le contexte de la présentation d'un moyen préliminaire.

79. Lorsqu'il est saisi d'un moyen préliminaire, le juge doit s'assurer, en vertu de l'article 584 C.p.c., que ce moyen touche une partie importante du groupe pour qu'il puisse être entendu. À défaut, celui-ci devrait être rejeté.

80. Ainsi, il ne peut se contenter d'examiner la réclamation individuelle du représentant ou du membre désigné; il doit absolument examiner les réclamations des autres membres du groupe.

81. D'ailleurs, la jurisprudence établit que « le défendeur ne pourra soulever un moyen préliminaire, même d'irrecevabilité, qui n'affecte que le représentant, le défaut viciant sa réclamation individuelle ne produisant aucun effet sur la validité de celles des membres du groupe »⁴⁶.

82. Dans le même ordre d'idée, cette Cour dans l'arrêt *Service aux marchands détaillants Itée (Household Finance) c. Option Consommateurs*⁴⁷, rejette le moyen d'irrecevabilité basé sur la prescription du recours du membre désigné puisque :

« [66] D'une part, l'article 1012 C.p.c. [maintenant l'art. 584C.p.c.] prévoit que tout moyen préliminaire doit concerner une partie importante des membres du groupe. Comme la prescription devait être décidée par le juge du fond, il serait illogique de rejeter le recours collectif au motif que le recours d'un seul membre est prescrit, bien qu'il soit le membre désigné, alors que le recours individuel de la majorité des membres ne l'est pas. »

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ « Procédure civile II », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit civil », *Action collective – Avis, déroulement, jugement et mesures d'exécution*, 2^e éd., fasc. 22, Montréal, LexisNexis Canada, 22.4, par. 53.

⁴⁷ 2006 QCCA 1319, repris dans *Banque de Montréal c. Marcotte*, 2014 CSC 55, par 35.

83. Dans le présent litige, cet enseignement devait d'autant plus trouver application puisque la procédure de la partie intimée en première instance a été présentée de façon préliminaire à l'audition de la demande d'autorisation.

84. En effet, à ce stade, la Cour n'avait ni à définir « le groupe dont les membres seront liés par le jugement » ni à désigner le représentant et la membre désignée de notre groupe, ni à se prononcer sur tous autres critères devant être traités lors de la demande d'autorisation (articles 575 et 576 C.p.c.), la membre désignée pouvant par ailleurs être remplacée avant l'audition de la Demande pour autorisation⁴⁸.

V. Le juge commet une erreur de droit quant à l'affirmation que la compétence de l'arbitre de grief ne peut en aucun cas être concurrente avec celle des tribunaux de droit commun

85. Le juge erre lorsqu'il affirme que selon l'arrêt *Weber*⁴⁹ de la Cour suprême, la compétence de l'arbitre de grief ne peut en aucun cas être concurrente avec celle des tribunaux de droit commun (par. 54).

86. Cette interprétation est inexacte et fait complètement fi de l'arrêt *Morin*⁵⁰ de la Cour suprême, lequel a été rendu neuf ans après l'arrêt *Weber*, ce qui est une erreur déterminante en soi.

87. Dans l'arrêt *Morin*, la Cour suprême a spécifiquement énoncé que :

« 11 L'arrêt *Weber* pose le principe que le choix du modèle dépend des dispositions législatives en cause, compte tenu de leur application au différend considéré dans son contexte factuel. Dans cette affaire, notre Cour a écarté la compétence concurrente et le chevauchement parce que les dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, L.R.O. 1990, ch. L.2, appliquées aux faits de l'espèce commandaient l'exclusivité de la compétence arbitrale. Elle n'a pas dit pour autant que la compétence de l'arbitre en droit du travail à l'égard d'un conflit de travail est toujours exclusive. Selon la loi applicable et la nature du litige, il pourra y avoir chevauchement, concurrence ou exclusivité. (voir, par exemple, *Goudie c. Ottawa (Ville)*, [2003] 1 R.C.S. 141, 2003 CSC 14; (...)) »
[Notre soulignement]

⁴⁸ Dans *Cohen c. Option Consommateurs*, 2017 QCCA 94 cette Cour a confirmé qu'il peut y avoir substitution du représentant avant l'audition de la Demande pour autorisation.

⁴⁹ *Weber*, préc. note 11.

⁵⁰ *Morin*, préc. note 13.

88. Cette Cour a par ailleurs réitéré, en 2013, dans l'affaire *Audigé*⁵¹, puis en 2015 dans l'affaire *Université de Sherbrooke*⁵² et en 2016 dans l'arrêt *ArcelorMittal*⁵³ le principe énoncé dans l'arrêt *Morin* à l'effet que devant une compétence non exclusive de l'arbitre, une compétence concurrente ou par chevauchement d'une autre Cour est possible.

89. Cette Cour a reconnu dans ces arrêts que la compétence du Tribunal des droits de la personne (*Université de Sherbrooke*, tout comme la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*), de la Cour du Québec (*Audigé*) et de la Commission d'accès à l'information (*ArcelorMittal*) était concurrente avec celle de l'arbitre de grief.

90. En effet, cette Cour a conclu que l'essence de ces litiges, soit l'accès à des renseignements personnels détenus par un employeur (*ArcelorMittal*) ou la validité de l'insertion d'une clause discriminatoire dans une convention collective (dans les autres jugements), n'était pas de nature à être de la compétence exclusive de l'arbitre de grief et donnait lieu à la compétence concurrente d'une autre Cour.

91. À la lumière de ces arrêts, il est difficile de soutenir que la question de la validité d'un questionnaire médical préembauche en vertu de la *Charte*, auquel les conventions collectives ne font aucune référence explicite, puisse être de la compétence exclusive de l'arbitre de grief alors qu'une clause discriminatoire spécifiquement insérée dans une convention collective suite à des négociations entre l'employeur et le syndicat ne le serait pas.

92. Ainsi, à défaut de déterminer que le présent litige échappe totalement à la compétence de l'arbitre, en vertu notamment des enseignements de l'arrêt *Goudie*, ainsi que du libellé du *Code du travail* et des conventions collectives en cause, le juge devait minimalement conclure que la compétence de l'arbitre était concurrente avec celle de la Cour supérieure (pour ce qui est des membres syndiqués de notre groupe ou une partie de ces membres) et se demander ensuite quel tribunal devrait se saisir du litige, particulièrement dans le cas des enseignants où l'arbitre de grief a aussi été saisi sur des faits similaires.

⁵¹ *Audigé*, préc. note 13.

⁵² *Université de Sherbrooke c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2015 QCCA 1397, par. 25 et s. (« *Université de Sherbrooke* »)

⁵³ *ArcelorMittal*, préc. note 21, par. 50.

93. La Cour supérieure dans *Delarosbil*⁵⁴ rappelle qu'en « matière de juridiction concurrente, les pouvoirs de la Cour supérieure s'exercent avec la discrétion judiciaire qui lui est reconnue »⁵⁵ et cite à cet effet « les termes tirés d'un volume écrit par la juge Danielle Grenier, [dont] la juge Danielle Blondin retient ceci :

« Lorsqu'un tribunal inférieur s'est vu attribuer une compétence exclusive, la Cour supérieure n'a pas compétence en vertu de son pouvoir général. Lorsqu'il s'agit de compétences concurrentes, il revient au juge auquel l'on demande d'utiliser son pouvoir déclaratoire d'évaluer, en vertu de la discrétion qui lui est conférée, si les circonstances de l'espèce justifient son intervention. »⁵⁶

94. Aux vues des critères développés par la jurisprudence⁵⁷ concernant les situations où deux tribunaux concurrentement compétents ont été saisis ou pourraient l'être, la Cour supérieure aurait dû se saisir du présent litige pour tous les membres visés par notre recours puisqu'elle représente le forum décisionnel présentant la meilleure adéquation avec le litige.

95. Premièrement, comme dans l'arrêt *Morin*, l'objet initial de notre recours ne découle pas d'une application ou d'une interprétation incorrecte de la convention, puisqu'antérieure à son insertion ou, dans notre cas, à leur adhésion au syndicat, alors que ce n'est qu'à ce moment, si on retient la vision du juge de première instance, que le salarié accepte de lier ce questionnaire à son statut d'employé.

⁵⁴ *Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil*, 2012 QCCS 1750, par. 45 (« *Delarosbil* »).

⁵⁵ La Cour cite à cet effet *Canada (Vérificateur général) c. Canada (Ministre de l'énergie, des mines et des ressources)*, 1989 CanLII 73 (CSC), [1989] 2 R.C.S. 49, p. 95, lequel mentionne qu'« En s'abstenant de mettre clairement en évidence l'exclusivité du recours prévu par la loi, le Parlement laisse au judiciaire la faculté de définir son rôle face à ce recours ».

⁵⁶ *Delarosbil*, préc. note 54.

⁵⁷ Voir à ce titre l'arrêt *Morin*, préc. note 13, par. 27, où la Cour suprême précise qu'en présence de compétences concurrentes, un tribunal n'a pas à « décliner compétence parce que les plaignants auraient pu demander à leurs syndicats de déposer un grief en application de la convention collective relativement à la violation alléguée », *Université de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2006 QCCA 508 (« *Université de Montréal* »); *Delarosbil*, préc. note 54, lequel cite *Vigi Santé ltée c. Communauté Urbaine de Montréal*, 2001 CanLII 137 (QC CS), par. 34-37 (« *Vigi Santé* ») et *Garantie Habitation du Québec inc. c. Jeannot*, 2009 QCCS 909, par. 89-90 (« *Jeannot* »).

96. Deuxièmement, tout comme dans *Morin* et dans *Université de Montréal*⁵⁸, si la Cour estime qu'une clause prévoyait que l'employeur pouvait utiliser le formulaire médical préembauche, ce que nous contestons, nous pourrions soutenir que l'intérêt de leur syndicat pourrait leur être opposé puisqu'il aurait accepté une clause discriminatoire. En effet, tel qu'énoncé par le tribunal des droits de la personne dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal*⁵⁹ :

« [...] le dépôt, par le Syndicat, de la plainte à la Commission et d'un grief auprès d'un arbitre ne permet pas de conclure pour autant, comme l'a soutenu l'Université à l'audience, qu'il y a une absence totale de conflit entre ce dernier et ses membres, à l'opposé de la situation rencontrée dans l'arrêt *Morin*. Bien que cette question demeure largement hypothétique à l'heure actuelle, contentons-nous de rappeler le principe bien établi suivant lequel un syndicat ayant participé, avec l'employeur, à des actes discriminatoires est également susceptible de voir sa responsabilité engagée. » [Nos soulignements]

97. Troisièmement, le juge de première instance reconnaît que les personnes n'ayant pas été embauchées sont des tiers aux conventions collectives (par. 77); un arbitre de grief ne pourrait donc pas trancher leur litige. Le même raisonnement s'applique aux gestionnaires, ceux-ci étant également des tiers aux conventions. Ainsi, seule la Cour supérieure serait en position de trancher la question pour tous les membres de notre action collective, rendant ainsi son recours « plus englobant ». Les critères de saine gestion des instances, de proportionnalité et de la bonne administration de la justice militent donc en faveur du maintien de l'action pour tous les membres de notre groupe devant la Cour supérieure⁶⁰.

98. Précisons que nous ne disons pas que le moyen procédural de l'action collective, qui est du ressort exclusif de la Cour supérieure, lui donne prévalence sur la compétence exclusive de l'arbitre, mais simplement que ces éléments en font le forum présentant

⁵⁸ *Université de Montréal*, préc. note 57.

⁵⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal*, 2004 CanLII 22242 (QC TDP), confirmé en appel *Université de Montréal*, préc. note 57.

⁶⁰ Ces critères ont notamment été retenus dans les décisions *Delarosbil*, préc. note 54, lequel cite *Vigi Santé*, préc. note 57, par. 34-37 et *Jeannot*, préc. note 57, par. 89-90.

la meilleure adéquation avec le litige dans le contexte où leurs compétences sont concurrentes. Quatrièmement, son recours serait aussi plus englobant puisque même si les syndicats des professionnels non enseignants et du personnel de soutien déposaient un grief prochainement, celui-ci ne pourrait couvrir toute la période couverte par notre propre recours.

99. Cet élément a été pris en compte par la Cour d'appel dans *Université de Montréal*⁶¹ :

« L'objet du recours exercé par la Commission et les conclusions recherchées couvrent un spectre beaucoup plus large que le grief et visent rétroactivement une période allant jusqu'à 1993, alors que le grief porté en septembre 2000 ne pourrait rétroagir aussi loin dans le temps ».

100. Le juge aurait donc dû se déclarer compétent pour trancher le litige.

B. Le juge erre en droit lorsqu'il omet la demande subsidiaire de la Commission de conserver sa compétence sur les personnes non assujetties à la compétence de l'arbitre

101. Le juge erre lorsqu'il omet la demande de la Commission de conserver sous sa juridiction le recours de tous les membres visés par notre action collective qui ne seraient pas sous l'égide de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

102. Le juge fonde principalement sa décision de décliner compétence sur son interprétation de l'arrêt *Bisailon* en mentionnant que, tout comme dans cet arrêt, « le litige n'en est pas un qui est uniquement au nom des tiers aux conventions collectives, soit les non embauchés, soit les cadres ou autres »⁶² et que « le seul fait que certains tiers puissent faire partie du groupe ne constitue pas une porte ouverte à la reconnaissance de la compétence de la Cour supérieure pour autoriser et entendre une action collective. »⁶³.

⁶¹ *Université de Montréal*, préc. note 57, par. 68.

⁶² Jugement dont appel, par. 78, **M.A., vol. 1, p. 44.**

⁶³ *Id.*, par. 83, **M.A., vol. 1, p. 44.**

103. La Commission n'a jamais soutenu que la présence de tiers au groupe visé par son action permettait à la Cour supérieure de se déclarer compétente pour entendre tout le litige, incluant les recours individuels assujettis à la compétence exclusive de l'arbitre de grief. Cette prétention irait effectivement à l'encontre des enseignements de la Cour suprême dans *Bisaillon*. Elle a plutôt demandé à la Cour supérieure de conserver sa compétence à l'égard des personnes qui n'étaient pas assujetties à la compétence exclusive de l'arbitre.

104. À cet effet, la Cour suprême dans *Bisaillon* nous rappelle que l'arbitre de grief doit avoir la compétence matérielle et personnelle afin de statuer sur le litige qui lui est présenté⁶⁴. Ainsi, lorsque l'arbitre n'a pas compétence sur les parties, les tribunaux de droit commun conservent leur compétence :

« Lorsque l'arbitre de griefs se trouve dans l'impossibilité de régler le litige ou une partie du litige qui lui est soumis, du fait qu'il n'a pas compétence sur les parties, les tribunaux de droit commun conservent alors compétence sur le litige (Gagnon, p. 547). Une telle situation est susceptible de se présenter lorsque l'arbitre de griefs ne peut prétendre avoir autorité sur des personnes considérées comme des tiers par rapport à la convention collective et qu'il ne saurait prononcer des conclusions à l'encontre de ces derniers. (...), par 40. » [Nos soulignements]

105. Le juge de première instance confirme au paragraphe 77 que les candidats qui n'ont pas été embauchés demeurent des tiers à la convention collective. À la lumière des enseignements de la Cour suprême, le juge de première instance aurait dû conserver sa compétence sur le recours des tiers afin de juger de l'autorisation du recours collectif pour ces derniers dans une étape ultérieure.

106. Il est important de souligner que bien que la Cour suprême rejette l'ensemble du recours alors qu'une faible minorité des membres semblait ne pas être syndiquée, elle le fait sur la base qu'aucune demande ne lui avait été soumise quant à la recevabilité d'un recours collectif limité aux personnels syndiqués :

⁶⁴ Voir le par. 29 de l'arrêt *Bisaillon*, précité note 9 : « Comme l'expose M^e Robert P. Gagnon : "La compétence de l'arbitre est tributaire de deux facteurs. Le premier a trait à l'objet ou à la nature du litige; c'est l'aspect matériel de sa compétence. Le second met en cause les personnes qui sont parties à ce litige; il s'agit alors de la dimension personnelle de la compétence de l'arbitre" (p. 506). (...) »

« Par ailleurs, qu'en est-il des droits des participants non syndiqués? Dans un premier temps, ces participants non syndiqués profiteraient eux aussi indirectement d'une sentence arbitrale favorable obtenue par l'un des syndicats, sans toutefois être judiciairement liée par une telle décision. En l'espèce, notre Cour n'avait pas à décider de la validité d'un recours civil exercé par les employés non syndiqués afin de faire valoir leurs propres droits, que ce soit par l'entremise d'un recours déclaratoire, d'un recours en nullité ou d'un recours collectif. La question de la recevabilité d'un recours collectif limité au personnel non syndiqué n'a pas été soulevée devant notre Cour; je m'abstiens donc d'émettre une opinion à ce sujet. Je dirai seulement que la procédure civile moderne est souple et ne laisserait pas ces employés sans recours efficace, et que notre Cour n'a pas à se prononcer maintenant sur les formes et la nature de celui-ci. »⁶⁵
[Nos soulignements]

107. Or, dans le présent dossier, la Commission a expressément demandé à la Cour supérieure de conserver le recours pour toutes les personnes qui ne seraient pas, le cas échéant, assujetties à la compétence exclusive de l'arbitre de grief⁶⁶.

108. Cette erreur de droit est déterminante puisque plutôt que de rejeter l'ensemble de l'action de la Commission, le juge aurait plutôt dû se limiter à préciser les personnes pour lesquelles il conservait sa compétence ou à définir les personnes (sous-groupe) exclues de sa compétence puisqu'assujetties à la compétence exclusive de l'arbitre. C'est d'ailleurs l'avenue qui a été privilégiée dans l'affaire *Bouchard*⁶⁷.

109. Cette erreur de droit est également déterminante pour des raisons de prescription, le rejet total de l'action de la Commission faisant perdre des droits à certains des membres visés par l'action collective et pour lesquels l'arbitre de grief n'est pas compétent.

⁶⁵ *Bisaillon*, préc. note 9, par. 63.

⁶⁶ Audition du 7 octobre 2020, Plaidoirie de M^e Charette-Côté, p. 155 et 192-193, **M.A., vol. 5, p. 1693 et 1730-1731.**

⁶⁷ *Bouchard c. Procureure générale du Canada*, 2018 QCCS 1486, confirmé en appel, permission d'appel rejetée par la CSC. Bien que dans cette affaire, le recours était au stade de l'autorisation, nous soumettons que la même approche aurait pu être appliquée afin de définir le groupe pour lequel la Cour conservait sa compétence.

C. Le maintien des ordonnances visant la protection de l'identité de la personne désignée est-il justifié?

110. Nous demandons le maintien des ordonnances de sauvegarde rendues par le juge Sansfaçon de cette Cour, le 12 mars 2021⁶⁸ puisque divulguer l'identité de la membre désignée aurait pour conséquence de rendre stérile et factice à son égard la protection de la *Charte* garantie par ses articles 4, 5 et 18.1. Elle se trouverait alors dans la situation où elle aggraverait irrémédiablement le préjudice résultant de l'atteinte illicite et intentionnelle à ses droits pour lequel elle tente d'obtenir réparation. En effet, l'information à laquelle la CSDM n'aurait jamais dû avoir accès serait alors accessible à tous. Or, comme l'indique le juge Sansfaçon :

« [...] le préjudice que cette personne allègue avoir subi dû à la communication à l'intimée de son état de santé, et plus particulièrement ceux découlant de son état de santé, ne devraient pas être amplifiés par le simple exercice de ses droits judiciaires. »⁶⁹

111. Tout comme ce fut le cas au moment de l'émission de l'ordonnance de sauvegarde, les effets bénéfiques des ordonnances recherchées dépassent clairement leurs effets préjudiciables sur le caractère public et ouvert des débats judiciaires.

⁶⁸ Ordonnance de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée (Sansfaçon, J.C.A.), 12 mars 2021, **M.A., vol. 1, p. 157 et s.**

⁶⁹ *Id.*, par. 5, **M.A., vol. 1, p. 161.**

PARTIE IV – LES CONCLUSIONS**LA PARTIE APPELANTE DEMANDE À LA COUR D'APPEL DE :**

ACCUEILLIR le présent appel;

INFIRMER le jugement de première instance;

REJETER, avec dépens, la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la partie intimée;

DÉCLARER que la Cour supérieure est compétente pour trancher le présent litige pour tous les membres visés par notre action collective;

RETOURNER le présent dossier à la Cour supérieure pour adjudication sur la Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins;

ORDONNER que la personne désignée soit désignée que par ses initiales tant dans le jugement d'appel que dans le jugement de première instance;

INTERDIRE de diffuser le nom de la personne désignée tant que la Cour supérieure ne se sera pas prononcée sur les demandes pour protéger son identité dans le cadre de la Demande pour autorisation;

Subsidiairement,

DÉCLARER sur quels sous-groupes des membres visés par l'action collective de la Commission la Cour supérieure est compétente pour trancher le présent litige;

RETOURNER le présent dossier à la Cour supérieure pour adjudication sur la Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins pour ces membres;

ORDONNER que la personne désignée soit désignée que par ses initiales tant dans le jugement d'appel que dans le jugement de première instance;

INTERDIRE de diffuser le nom de la personne désignée tant que la Cour supérieure ne se sera pas prononcée sur les demandes pour protéger son identité dans le cadre de la Demande pour autorisation;

CONDAMNER la partie intimée aux frais de justice tant en première instance qu'en appel.

Montréal, le 19 mai 2021

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier
(M^e Christine Campbell)
(M^e Maya Charette-Côté)
(M^e Stéphanie Fournier)
Avocates de l'appelante

PARTIE V – LES SOURCES**Jurisprudence****Paragraphe(s)**

<i>Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières</i> , 2012 QCCA 1867 3,39,47
<i>Housen c. Nikolaisen</i> , 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235 12
<i>Bisaillon c. Université Concordia</i> , 2006 CSC 19, [2006] 1 R.C.S. 666 14,71,72,75,78, 102,103,104,106
<i>Weber c. Ontario Hydro</i> , 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 929 23,32,33,53,85,86
<i>Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)</i> , 2004 CSC 39, [2004] 2 R.C.S. 185 25,33,53,86,87, 88,89,94,95,96
<i>Montréal (Ville de) c. Audigé</i> , 2013 QCCA 171 25,88,89
<i>Goudie c. Ottawa (Ville)</i> , 2003 CSC 14 29,33,51,92
<i>Therrien (Re)</i> , 2001 CSC 35, [2001] 2 R.C.S. 3 39
<i>Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc.</i> , 2016 QCCA 1336, 41,42,88,89,90
<i>Regina Police Assn. inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners</i> , 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360 50
<i>Holcim (Canada) inc., division Joliette c. Lauzon</i> , 2014 QCCS 5270 60
<i>Service aux marchands détaillants ltée (Household Finance) c. Option Consommateurs</i> , 2006 QCCA 1319 82
<i>Banque de Montréal c. Marcotte</i> , 2014 CSC 55 82

Jurisprudence (suite)**Paragraphe(s)**

<i>Cohen c. Option Consommateurs</i> , 2017 QCCA 94	84
<i>Université de Sherbrooke c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i> , 2015 QCCA 1397	88,89
<i>Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil</i> , 2012 QCCS 1750	93,94,97
<i>Canada (Vérificateur général) c. Canada (Ministre de l'énergie, des mines et des ressources)</i> , 1989 CanLII 73 (CSC), [1989] 2 R.C.S. 49	93
<i>Université de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i> , 2006 QCCA 508	94,96,99
<i>Vigi Santé Itée c. Communauté Urbaine de Montréal</i> , 2001 CanLII 137 (QC CS)	94,97
<i>Garantie Habitation du Québec inc. c. Jeannot</i> , 2009 QCCS 909	94,97
<i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal</i> , 2004 CanLII 22242 (QC TDP)	96
<i>Bouchard c. Procureure générale du Canada</i> , 2018 QCCS 1486, confirmé en appel, permission d'appel rejetée par la CSC	108

Doctrine

GAGNON, R. P., mis à jour par Langlois Kronström Desjardins, <i>Le droit du travail du Québec</i> , 7 ^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n ^o 771	60,104
« Procédure civile II », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit civil », <i>Action collective – Avis, déroulement, jugement et mesures d'exécution</i> , 2 ^e éd., fasc. 22, Montréal, LexisNexis Canada, 22.4	81

ANNEXE I

LE JUGEMENT

Jugement dont appel (Morrison, J.C.S.), 19 janvier 2021

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

DATE : Le 19 janvier 2021

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE GARY D.D. MORRISON, J.C.S.

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE**

Requérante

et

CAROLINE GUIMOND

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Intimée

JUGEMENT
(sur moyen déclinatoire de compétence)

1- APERÇU

[1] L'intimée, la Commission scolaire de Montréal (« CSDM »), demande au Tribunal de déclarer que la Cour supérieure n'a pas compétence *ratione materiae* pour entendre la demande d'action collective de la Commission des droits de la personne et

des droits de la jeunesse (« Commission »), cette compétence ayant prétendument été attribuée formellement et exclusivement à un autre organisme juridictionnel, soit en l'espèce un arbitre de grief.

2- CONTEXTE

[2] La Commission demande l'autorisation d'exercer une action collective pour le compte du groupe décrit comme suit¹ :

Toute personne qui depuis le 1er octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves ».

[3] Les principales questions qui seront traitées collectivement sont les suivantes² :

- a) La CSDM a-t-elle porté atteinte aux droits des membres du groupe en requérant, au moyen de son *Auto déclaration de santé* des renseignements sur leur état de santé physique et psychologique n'ayant pas de lien avec les aptitudes et qualités requises occuper les emplois convoités, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la *Charte*?
- b) En obligeant les membres du groupe à remplir l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de leur processus de sélection pour un emploi, la CSDM a-t-elle compromis les droits de ces derniers à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la *Charte*?
- c) L'utilisation de l'*Auto déclaration de santé* par la CSDM dans tous ses processus d'embauche constitue-t-elle de la discrimination systémique à l'embauche?
- d) Les membres du groupe ont-ils droit à des dommages moraux afin de réparer le préjudice résultant de l'atteinte à leur droit à l'égalité, à la vie privée et à la dignité?
- e) Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?

¹ *Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins* (la « Demande »), par. 1.

² La Demande, par. 58 a) à j).

- f) La CSDM doit-elle être condamnée à payer des dommages punitifs aux membres du groupe en raison de l'atteinte illicite à leurs droits à l'égalité, à la dignité et à la vie privée?
- g) Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?
- h) La défenderesse doit-elle cesser d'utiliser l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de son processus d'embauche?
- i) La défenderesse doit-elle revoir ses outils de sélection et modifier l'*Auto déclaration de santé* afin de la rendre conforme à la *Charte*?
- j) Les membres du groupe sont-ils justifiés de demander la destruction, par la défenderesse, du formulaire de l'*Auto déclaration de santé* qu'ils ont été contraints de remplir avant l'embauche, en violation de leurs droits fondamentaux?

[4] En ce qui concerne la sous-section h) du paragraphe 58, la CSDM admet, lors de l'audition, que le questionnaire *Auto-déclaration de santé*³ a déjà été retiré et qu'il n'est plus utilisé, et ce, à la suite de discussions avec un des syndicats.

[5] Selon la CSDM, tout différend entre les membres du groupe proposé constitue un grief au sens de l'article 1 (f) du *Code du travail*⁴ et doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue aux conventions collectives.

[6] En effet, la CSDM plaide qu'un grief a été logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (l'« Alliance ») le 11 février 2016, portant sur l'utilisation du formulaire *Auto-déclaration de santé*⁵.

[7] Le 18 avril 2017, une sentence arbitrale dite intérimaire est prononcée par l'arbitre, Me Nathalie Massicotte. Contrairement à ce que plaidait la CSDM à l'époque, l'arbitre déclare avoir compétence pour se saisir du grief du syndicat.

[8] Subséquemment, la CSDM demande à la Cour supérieure d'exercer ses pouvoirs en contrôle judiciaire pour annuler la sentence arbitrale. Le 19 mars 2019, le juge Martin Castonguay rejette la demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

[9] Le 1^{er} mai 2019, la Cour d'appel rejette la demande de la CSDM pour permission d'appeler du jugement de la Cour supérieure⁶. La Cour confirme, par contre, ce qui suit :⁷

³ Pièce P-2.

⁴ RLRQ, c. C-27.

⁵ Pièce D-1.

Certes, le sort du grief pourrait affecter indirectement des personnes sans lien d'emploi avec la CSDM, dans la mesure où l'arbitre conclut à l'illégalité du formulaire. Ceci ne change toutefois pas la nature de l'analyse de l'arbitre appelée à statuer sur le fond de l'affaire à l'intérieur des limites de la convention collective. (...).

[10] Les procédures devant l'arbitre sont présentement suspendues *sine die*.

[11] Dans de telles circonstances, le Tribunal devrait-il accueillir en tout ou en partie la demande de la CSDM ou, alternativement, la rejeter?

3- **DÉCISION**

[12] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que le moyen déclinatoire de la défenderesse est bien fondé.

4- **DISCUSSION ET ANALYSE**

4.1 **Question d'ordre public**

[13] D'abord et avant tout, le Tribunal doit décider à ce stade, et non pas plus tard dans le processus, de la demande de la CSDM parce que la compétence de la Cour est une question d'ordre public. La Cour d'appel, dans l'arrêt *Société Asbestos limitée c. Lacroix*⁸, le confirme ainsi :

*20. Cette catégorisation des moyens préliminaires est nécessaire puisque la compétence *ratione materiae* ne vise pas le bien-fondé du recours ou de la demande, mais bien la compétence même de la Cour à entendre un litige. C'est une question d'ordre public. Les dispositions du Code de procédure civile relatives à la compétence d'attribution sont d'ordre public.*

Si l'on peut conclure que la disposition est motivée par le souci de protéger quelque intérêt général et supérieur de l'administration de la justice on dira qu'elle est d'ordre public. C'est ainsi, par exemple, qu'on reconnaît ce caractère aux dispositions qui fixent la compétence d'attribution des tribunaux.

[14] Procédons maintenant à l'analyse de la question de compétence.

⁶ Pièce D-4.

⁷ *Id.*, par. 9.

⁸ 2004 CanLII 76694 (QC CA); voir aussi *Québec (Procureur général) c. Charest*, 2004 CanLII 46995 (QC CA).

4.2 Approche à suivre aux fins d'analyse

[15] La compétence pour entendre les actions collectives et les demandes d'injonction, selon l'article 33 du *Code de procédure civile*, est exclusive à la Cour supérieure.

[16] Par contre, la Cour suprême du Canada enseigne qu'une action collective ne doit pas être autorisée si, en ce faisant, le recours qui en résulte nie le principe de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés⁹.

[17] Cela veut dire que les griefs entre les employés syndiqués et l'employeur sont soumis par le syndicat, le cas échéant, aux arbitres de griefs nommés en vertu de la convention collective applicable et donc « *qui ont compétence exclusive sur ces différents litiges* »¹⁰.

[18] Tel que mentionné précédemment, en ce qui concerne les questionnaires qui se trouvent au cœur du litige, l'arbitre Massicotte a décidé qu'elle était compétente pour entendre le grief du syndicat à ce sujet, et les Cours supérieure et d'appel ont déterminé que sa décision était raisonnable.

[19] De l'avis du Tribunal, la décision de l'arbitre quant à sa compétence est pertinente, ayant déjà été déterminée comme étant raisonnable, mais pas déterminante dans le contexte d'une demande qui soulève, comme en l'espèce, la compétence d'un arbitre à l'exclusion de celle de la Cour supérieure.

[20] Le présent débat juridique devant le Tribunal doit être tranché selon le droit applicable et non pas selon la raisonabilité de la décision antérieure de l'arbitre Massicotte.

[21] Quelle est l'approche à suivre pour l'analyse requise?

[22] Selon la Cour suprême du Canada, la question pour le Tribunal, à ce stade, est de savoir « *si le litige résulte [de la] convention collective* »¹¹. Dans l'affirmative, le litige relève de l'arbitre et les cours de justice n'ont pas compétence.

[23] Un litige résulte de la convention collective dans le cas où ce litige « *dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective* »¹².

⁹ *Bisailon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666.

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 43.

[24] Pour répondre à cette question, la Cour suprême identifie deux aspects qui doivent être considérés, soit « *le litige et le champ d'application de la convention collective* »¹³.

[25] Quant à l'analyse de ces deux aspects, la Cour suprême enseigne ce qui suit¹⁴ :

(...). *L'examen de la nature du litige vise à en déterminer l'essence. Cette détermination s'effectue compte tenu non pas de la façon dont les questions juridiques peuvent être formulées, mais des faits entourant le litige qui oppose les parties: voir Weber, précité, au par. 43. Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. (...).*

[26] À cet égard, il n'est pas nécessaire que le litige résulte expressément de la convention collective. Il suffit que le litige résulte « *explicitement ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective* »¹⁵.

[27] En l'espèce, l'analyse requise est rendue compliquée par l'absence d'allégations factuelles concernant le statut de la personne désignée qui est proposée par la Commission. Tel que mentionné, cette dernière n'allègue pas que ladite personne est ou a été à l'emploi de la CSDM, ou alternativement qu'elle n'est pas et n'a jamais été une employée de cette dernière.

[28] De l'avis du Tribunal, l'absence d'allégations à cet égard est plutôt stratégique et ne résulte pas d'un simple oubli.

[29] La Commission plaide que le fait d'être devenue employée ou pas n'est aucunement pertinent parce que les ententes pré-emploi ne sont pas assujetties aux conventions collectives applicables aux employés de différentes spécialités.

[30] Dans l'arrêt *Goudie c. Ottawa (Ville)*¹⁶, la Cour suprême confirme que si l'essence du litige est « *en dehors du cadre d'une convention collective* », comme dans le cas d'une entente pré-emploi, un plaignant continue d'avoir accès aux tribunaux.

¹² *Bisailon, préc.*, note 9.

¹³ *Weber, préc.*, note 11, par. 51; voir aussi *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, par. 25.

¹⁴ *Regina Police Assn. Inc., Id.*, par. 25.

¹⁵ *Weber, préc.*, note 11, par. 52 et 54; *Regina Police Assn. Inc., Id.*

¹⁶ [2003] 1 R.C.S. 141, par. 24-25.

[31] Le Tribunal estime que l'arrêt *Goudie* est consistant avec les autres décisions de la Cour suprême citées ci-dessus, lesquelles confirment que le premier stade de l'analyse consiste à examiner les faits pertinents et de déterminer l'essence du litige. Ce n'est qu'au deuxième stade de l'analyse que le Tribunal doit déterminer si la convention collective prévoit l'essence du litige.

4.3 Faits et essence du litige

[32] Étant donné que la demande de la Commission constitue une demande en autorisation d'une action collective, le Tribunal doit faire l'analyse dans le contexte d'une telle demande. Cela exige que le Tribunal prenne en considération la nature de la demande personnelle de la personne à être désignée si l'action collective est autorisée, soit C.G.¹⁷.

[33] La Cour suprême confirme l'accent sur le recours individuel opposant la personne désignée et l'intimé¹⁸.

[34] Autrement dit, le Tribunal n'a pas, à ce stade, à analyser si l'arbitre de grief est compétente pour tous les membres potentiels.

[35] La personne désignée a transmis sa candidature à la CSDM en vue d'un poste de conseillère en orientation, faisant partie de la catégorie des emplois professionnels de la CSDM¹⁹.

[36] Il n'est pas contesté, à ce stade, que le poste sur lequel la personne désignée avait postulé était assujéti à une convention collective²⁰.

[37] Comme presque toute autre personne qui posait sa candidature pour un emploi au sein de la CSDM, C.G. a été obligée de compléter un questionnaire médical pré-embauche²¹ qui visait à obtenir des renseignements sur son état de santé physique et psychologique.

[38] En effet, C.G. a remis à la CSDM le questionnaire dûment complété le jour de son entrevue le 1^{er} juin 2018.

¹⁷ Le fait d'utiliser les lettres de la personne désignée ne veut pas dire que le Tribunal décide de la demande pour protéger son identité.

¹⁸ *Bisailon*, préc., note 9, par. 48-49.

¹⁹ Pièce P-4, p. 15.

²⁰ Pièces D-8 et D-9.

²¹ Pièce P-2 – « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* ».

[39] Nous réitérons que selon la CSDM, ledit questionnaire a été retiré et n'est plus utilisé.

[40] Cela dit, le questionnaire médical pré-embauche contenait prétendument les mêmes quatorze (14) questions relatives à l'état de santé pour tous les emplois.

[41] Les quatorze questions étaient les suivantes :

1. *Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle? Si oui, préciser la nature de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle et inscrivez, le cas échéant, les limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes suite à cet accident ou cette maladie.*
2. *Avez-vous des limitations fonctionnelles, temporaires ou permanentes, confirmées par un médecin? Si oui, précisez.*
3. *Avez-vous un dossier actif à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)? Si oui, précisez.*
4. *Avez-vous déjà subi un accident automobile ou été victime d'un acte criminel ayant occasionné une blessure? Si oui, précisez.*
5. *Avez-vous déjà été déclaré inapte à un emploi, des emplois ou tout emploi? Si oui, précisez.*
6. *Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de vision? Ex : perte de vision, difficulté à distinguer les couleurs, vision double ou autres. Si oui, précisez.*
7. *Avez-vous déjà eu des problèmes d'ouïe? Ex. Surdité, problème d'équilibre ou autre? Si oui, précisez.*
8. *Avez-vous déjà eu des problèmes de santé ou niveau musculo-squelettique? Ex : rhumatisme, arthrite, arthrose, bursite, tendinite, épicondylite, fibromyalgie ou autres? Si oui, précisez.*
9. *Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de colonne vertébrale (incluant cervicale)? Ex. douleur, raideur, contusion, entorse, hernie ou autres. Si oui, précisez.*
10. *Avez-vous déjà eu des problèmes neurologiques? Ex. migraines, troubles de l'équilibre, pertes de conscience, convulsions, paralysie, pertes de mémoire, épilepsie, sclérose en plaques ou autres. Si oui, précisez.*

11. *Avez-vous ou avez-vous déjà souffert de problèmes de santé mentale? Ex : dépression, troubles anxieux ou émotifs, crises de panique, phobies, épuisements, troubles d'adaptation, troubles bipolaires, troubles psychotiques? Si oui, précisez.*
13. *Éprouvez-vous ou avez-vous déjà éprouvé de la difficulté ou un malaise physique lorsque vous soulevez les poids suivants :*
- 5 kilogrammes (approximativement 11 livres)
 - 10 kilogrammes (approximativement 22 livres)
 - 15 kilogrammes (approximativement 33 livres)
 - 25 kilogrammes (approximativement 55 livres)
14. *Consommez-vous des médicaments d'ordonnance, de façon temporaire ou permanente ou est-ce qu'un médecin vous a prescrit des médicaments d'ordonnance que vous devriez prendre de façon temporaire ou permanente? Si oui, précisez.*

[42] C.G. a répondu à ces quatorze questions²².

[43] Chaque candidat devait signer le questionnaire, comme C.G. a fait.

[44] De plus, la CSDM se réservait le droit de demander un examen médical auquel le candidat était obligé d'acquiescer. S'il refusait, sa candidature n'était pas considérée, tel qu'il appert de la section suivante du questionnaire qui précède la signature du candidat :

DÉCLARATION DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

Je soussigné(e) déclare avoir compris les questions de ce formulaire et certifie que mes réponses à chacune de ces questions sont vraies et complètes. Je comprends que toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de ma candidature ou, advenant mon embauche, la résiliation du lien d'emploi. Je consens à subir un examen médical, sur demande.

Je reconnais avoir pris connaissance et compris la teneur du paragraphe précédent.

[45] Selon la Commission, le seul fait de poser des questions sur la santé des candidats constitue de la discrimination au sens des articles 10 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*²³ ainsi qu'une atteinte aux droits à la sauvegarde de la

²² Pièce P-6 (sous pli cacheté).

²³ RLRQ, c. C-12.

dignité et au respect de la vie privée des candidats en vertu des articles 4 et 5 de la Charte.

[46] C.G. réclame 7 500 \$ en dommages moraux et en dommages-intérêts non identifiés ainsi que 2 500 \$ à titre de dommages punitifs.

[47] Certaines ordonnances sont aussi réclamées, notamment la destruction de chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche rempli par chacun des membres du groupe, ce que le Tribunal n'a pas à trancher à ce stade.

[48] L'ordonnance recherchée pour que la CSDM cesse l'utilisation du questionnaire en question semble être sans objet, en tenant compte de l'admission de cette dernière selon laquelle elle ne l'utilise plus et qu'elle ne l'utiliserait pas à l'avenir.

[49] La CSDM plaide que l'essence du litige, comme l'a été exprimée par l'arbitre Massicote, repose sur l'exercice par l'employeur de « *son droit de gérance en matière d'engagement* »²⁴.

[50] La Commission considère que l'essence du litige est plutôt la nature discriminatoire d'une entente pré-embauche, soit le questionnaire médicale, laquelle constitue une atteinte aux droits des candidats et ne découle pas de la relation employeur-employé.

[51] À cette étape de l'analyse, le Tribunal n'a pas à déterminer si la convention collective s'applique ou pas. Il faut simplement décrire l'essence du litige.

[52] De l'avis du Tribunal, on ne peut dissocier l'utilisation du questionnaire médicale en question et l'exercice d'un employeur de son droit de gérer l'embauche des employés. La question est de savoir si, en l'espèce, la CSDM a abusé de son droit en exigeant aux candidats de remplir un questionnaire médical portant potentiellement atteinte à leurs droits protégés. Cette question est l'essence même du litige proposé par la demande en autorisation d'une action collective.

[53] Autrement dit, le litige met essentiellement en cause la légalité du processus d'embauche en l'espèce.

4.4 Ce litige résulte-t-il de la convention collective?

[54] Tout d'abord, la position de la Commission voulant que la compétence de l'arbitre et des tribunaux soit concurrente n'est pas recevable, ayant été rejetée

²⁴ Pièce D-2, par. 55.

expressément par la Cour suprême dans l'arrêt *Weber*²⁵. Ce n'est donc pas une option que le Tribunal retiendra.

[55] Aux fins d'analyse, nous devons nous rappeler que selon l'article 100 du *Code du travail* :

Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective (...).

[56] La situation doit être évaluée au cas par cas. La Cour suprême a qualifié ses commentaires, dans l'arrêt *Weber*, de la façon suivante :

*52 (...). Il s'agit, dans chaque cas, de savoir si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective.*²⁶

[57] Donc, le litige en l'espèce relève-t-il de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la (les) convention(s) collective(s)? Si la réponse est dans l'affirmative, l'arbitre de grief possède la compétence exclusive.

[58] Ou alors, comme le plaide la Commission, le questionnaire médical consiste-t-il en un contrat pré-emploi qui se trouve en-dehors du cadre d'une convention collective, comme dans l'affaire *Goudie*²⁷? Si tel est le cas, les conventions collectives ne s'appliquent pas, l'arbitre de grief ne possède pas la compétence exclusive et le moyen déclinatoire de la CSDM devra être rejeté.

[59] Le Tribunal est d'avis que l'essence du litige proposé relève des conventions collectives pour tous les candidats embauchés subséquemment par la CSDM.

[60] D'abord, tout candidat pour un emploi comme enseignant, gestionnaire, professionnel et personnel de soutien, en services directs aux élèves, devrait remplir le questionnaire²⁸.

[61] À sa première page, un avertissement écrit annonce aux candidats que « *toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi* ».

[62] À la dernière page du questionnaire, chaque candidat déclare comprendre cet avertissement selon lequel toute fausse déclaration ou omission peut entraîner la résiliation du lien d'emploi.

²⁵ Précitée, note 11.

²⁶ *Weber*, préc., note 11, par.52; voir aussi *Regina Police Assn. Inc.*, préc., note 13, par. 25.

²⁷ Précitée, note 16.

²⁸ Pièce P-6.

[63] De l'avis du Tribunal, les candidats qui sont embauchés après avoir rempli et soumis le questionnaire et, donc, qui deviennent employés de la CSDM, acceptent de créer un lien entre le processus d'embauche, notamment le questionnaire, et leur statut d'employé de la CSDM.

[64] Tel que mentionné, le poste convoité par C.G. en 2018, soit conseillère en orientation²⁹, fait partie de la catégorie des emplois professionnels de la CSDM.

[65] La convention collective applicable à un tel poste est l'entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour, à l'époque, les commissions scolaires francophones (« CPNCF ») et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (« CSQ »), pour les années 2015 à 2020 (la « Convention »)³⁰.

[66] L'embauche d'un professionnel non enseignant est prévu à la Convention au chapitre 5-0.00, intitulé *Régime d'emploi et Régimes sociaux*³¹. L'affichage antérieur de certains postes est prévu à la section 5-2.00. Pour ce qui est de l'engagement de tels professionnels, les détails pertinents sont prévus à la section 5-3.00 et ses sous-sections.

[67] Les mesures disciplinaires, notamment le congédiement, sont prévues à la section 5-9.00. La section 5-9.01 confirme le rôle des délégués syndicaux dans le processus, en stipulant :

Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette dernière ou ce dernier a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.

[68] Donc, de l'avis du Tribunal, le questionnaire médical est lié directement au processus d'embauche et de congédiement prévu à la convention collective qui est ou aurait été applicable à C.G., et de cette façon, l'essence du litige en l'espèce relève de l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution de ladite convention collective.

[69] Ce lien est même plus évident pour des membres putatifs qui sont des enseignants. La section 5-1.01 de leur convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs et professeurs stipule l'information qu'un candidat qui désire offrir ses

²⁹ Pièce P-4, p. 15.

³⁰ Pièce D-8.

³¹ Pièce D-8, p. 31 et suiv.

services comme enseignant doit fournir à la CSDM³². La section 5-1.01 c) confirme, tout comme le questionnaire médical, que certaines déclarations fausses pour obtenir de l'emploi constituent une cause d'annulation du contrat par la CSDM.

[70] Et même si l'on concluait que dans le cas de C.G. ce lien n'est pas exprès, le Tribunal estime que le moins que l'on puisse dire est que le litige résulte implicitement de la convention collective.

[71] Le Tribunal estime que contrairement à la situation qui existait dans l'arrêt *Goudie*³³, une demande éventuelle de la CSDM visant à faire appliquer une résiliation de lien d'emploi en raison de fausses représentations contenues dans le questionnaire découle d'une convention collective pour les candidats embauchés subséquemment.

[72] Une distinction s'impose.

[73] Dans *Goudie*, la prétendue entente pré-embauche entre la Ville d'Ottawa et les membres civils du Service de police, qui n'étaient pas employés de la Ville au moment de l'entente, envisageait qu'ils continueraient de bénéficier des mêmes conditions lorsqu'ils commenceraient ultérieurement de travailler directement pour la Ville. Mais, ce n'est pas ce qui est arrivé lorsqu'ils sont devenus employés de la Ville et ainsi assujettis à la convention collective applicable aux employés de cette dernière. Ils ont connus une baisse de salaire et d'avantages sociaux.

[74] C'est dans cette optique que la Cour suprême du Canada décide que leur demande devant des tribunaux civils ne découle pas de la convention collective.

[75] Le Tribunal comprend de l'arrêt *Goudie* que les litiges en lien avec une entente pré-emploi visant à modifier, pour la période post-embauche, les conditions d'emploi de certains nouveaux employés, lesquelles diffèrent de celles applicables aux autres employés qui sont assujettis à une convention collective, ne découlent pas de cette convention collective. Il ne s'agit pas d'un cas analogue avec la situation en l'espèce, où l'utilisation du questionnaire est consistante avec les conventions collectives applicables aux membres qui ont été embauchés par la CSDM.

[76] En outre, le Tribunal ne comprend pas de l'arrêt *Goudie* que par le seul fait que le document en question soit antérieur à l'embauche, automatiquement le contenu de ce document ne relève pas d'une convention collective.

[77] En ce qui concerne les candidats qui n'ont pas été embauchés subséquemment, l'analyse est différente. Ils demeurent des tiers à la convention collective.

³² Pièce D-6.

³³ Précitée, note 16, par. 26.

[78] En l'espèce, par contre, le Tribunal se trouve dans la même situation que la Cour suprême dans l'arrêt *Bisaillon*³⁴, dans le sens que le litige n'en est pas un qui est uniquement au nom des tiers aux conventions collectives, soit les non embauchés, soit les cadres ou autres.

[79] La Commission cherche à agir au nom de tous les candidats, sans prendre en considération le statut comme employé de la CSDM ou même la nature de l'emploi. À cet égard, elle ne fait aucune allégation affirmant ou niant que C.G. est ou a été à l'emploi de la CSDM.

[80] Sans savoir si C.G. est en réalité un tiers, le Tribunal ne peut pas exclure la possibilité qu'elle soit ou ait été une employée assujettie à une des conventions collectives.

[81] Ce manque de précision ne devra pas être interprété en faveur de la Commission, qui a eu l'occasion, lors de l'audience, de fournir les clarifications nécessaires. C'est comme si elle ne voulait pas représenter seulement les tiers. Elle a droit à sa propre stratégie, mais le Tribunal n'a pas à lui donner un avantage en conséquence. Tel que mentionné, la question de la compétence du Tribunal et de celle de l'arbitre est d'ordre public. Le Tribunal ne peut pas juste présumer ou deviner que C.G. est un tiers.

[82] Dans l'arrêt *Bisaillon*, la Cour suprême conclut que les actions collectives ne font pas exception et doivent respecter le principe d'exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés³⁵. Ces deux principes ont récemment été confirmés de nouveau par la Cour d'appel du Québec dans *Verr c. Boardwalk Real Estate Investment Trust*³⁶ et dans *Regroupement des cols bleus retraités et préretraités de Montréal c. Ville de Montréal*³⁷.

[83] En outre, le seul fait que certains tiers puissent faire partie du groupe ne constitue pas une porte ouverte à la reconnaissance de la compétence de la Cour supérieure pour autoriser et entendre une action collective. La Cour suprême confirme que le fait que la compétence de l'arbitre ne couvre pas tous les membres n'exclut pas la compétence de ce dernier et qu'en conséquence, l'exception déclinatoire est recevable et la demande en autorisation de l'action collective doit être rejetée³⁸.

³⁴ Précitée, note 9.

³⁵ *Id.*, par. 64.

³⁶ 2019 QCCA 740, par. 43.

³⁷ 2020 QCCA 399.

³⁸ *Bisaillon*, préc., note 9, par. 35, 38, 48, 49 et 63.

4.5 Les ordonnances recherchées par l'action collective proposée

[84] La Commission plaide que l'arbitre de grief ne possède pas le pouvoir de rendre des ordonnances d'ordre injonctif. Le deuxième alinéa de l'article 33 C.P.C. stipule que seule la Cour supérieure est compétente pour entendre les demandes en injonction.

[85] La définition d'une injonction se trouve à l'article 509 C.P.C., lequel se lit comme suit :

L'injonction est une ordonnance de la Cour supérieure enjoignant à une personne ou, dans le cas d'une personne morale, d'une société ou d'une association ou d'un autre groupement sans personnalité juridique, à ses dirigeants ou représentants, de ne pas faire ou de cesser de faire quelque chose ou d'accomplir un acte déterminé.

Une telle injonction peut enjoindre à une personne physique de ne pas faire ou de cesser de faire quelque chose ou d'accomplir un acte déterminé en vue de protéger une autre personne physique dont la vie, la santé ou la sécurité est menacée. Une telle injonction, dite ordonnance de protection, peut être obtenue, notamment dans un contexte de violences, par exemple de violences basées sur une conception de l'honneur. L'ordonnance de protection ne peut être prononcée que pour le temps et aux conditions déterminés par le tribunal, et pour une durée qui ne peut excéder trois ans.

L'ordonnance de protection peut également être demandée par une autre personne ou un organisme si la personne menacée y consent ou, à défaut, sur autorisation du tribunal.

Tout jugement qui prononce une injonction est signifié aux parties et aux autres personnes qui y sont identifiées.

An injunction is an order of the Superior Court directing a person or, in the case of a legal person, a partnership or an association or another group not endowed with juridical personality, its officers or representatives to refrain from or cease doing something or to perform a specified act.

Such an injunction may direct a natural person to refrain from or cease doing something or to perform a specified act in order to protect another natural person whose life, health or safety is threatened. Such an injunction, called a protection order, may be obtained, in particular, in a context of violence, such as violence based on a concept of honour. A protection order may only be issued for the time and on the conditions determined by the court, without however exceeding three years.

A protection order may also be requested by another person or a body if the threatened person consents to it or, failing that, with the authorization of the court.

A judgment granting an injunction is served on the parties and the other persons identified in the judgment.

[86] Compte tenu de l'admission de la CSDM selon laquelle elle n'utilise plus le questionnaire en question, la seule ordonnance à être analysée présentement est la suivante :

ORDONNER à la défenderesse de détruire chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par chacun des membres du groupe.

[87] À cet égard, la CSDM plaide qu'elle est légalement obligée de garder les formulaires pré-embauche pour une période de temps. Mais, cette question n'est pas pertinente à ce stade. Ce que le Tribunal doit décider est si la nature de l'ordonnance est telle que seule la Cour supérieure, à l'exclusion de l'arbitre de grief, pourrait la rendre éventuellement, le cas échéant.

[88] Le Tribunal ne le croit pas.

[89] Les pouvoirs d'un arbitre dans l'exercice de ses fonctions sont stipulés à l'article 100.12 du *Code du Travail* du Québec, lequel se lit comme suit :

Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié;

c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt;

d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;

e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle;

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute

reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

[90] D'abord, le Tribunal estime que l'ordonnance en question en est une qui est « *propre à sauvegarder les droits des parties* ». Les parties ne plaident pas le contraire.

[91] De plus, la Cour d'appel a déjà conclu quant à l'article 100.12 g) que les mots « *y compris une ordonnance provisoire* » qualifient l'expression « *rendre toute autre décision* », et que, donc, le mot « *décision* » comprend « *la notion d'ordonnance* »³⁹.

[92] En outre, la Cour a également confirmé qu'une ordonnance « *propre à sauvegarder les droits des parties peut aussi être permanente* »⁴⁰. Donc, un arbitre est compétent pour rendre des ordonnances provisoires et permanentes aux fins de sauvegarder les droits d'une partie.

[93] En conséquence, le Tribunal est d'avis que la position de la Commission à cet égard n'est pas bien fondée et qu'il ne devrait donc pas se déclarer compétent à l'exclusion de l'arbitre de grief.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE la *Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence ratione materiae* de la Cour supérieure du Québec;

DÉCLARE que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la demande;

REJETTE la demande en autorisation d'exercer une action collective et pour obtenir le statut de représentante de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;

LE TOUT avec frais de justice.

Signature numérique de Gary D. D. Morrison
 DN : c=CA, l=QC, o=GOUV, ou=ICP, ou=SGCC2, ou=CLIENT,
 serialNumber=0BUC-001-0BUC, cn=Gary D. D. Morrison
 Date : 2021.01.19 13:19:01 -05'00'

Gary D.D. Morrison, J.C.S.

³⁹ *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) c. Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631.

⁴⁰ *Id.*, par. 47.

500-06-001021-191

PAGE : 18

Me Maya Charrette-Côté
Me Stéphanie Fournier
Bitzakidis, Clément-Major, Fournier
Procureurs de la requérante

Me André Durocher
Fasken Martineau DuMoulin
Procureurs de l'intimée

Date d'audience : 9 octobre 2020

ANNEXE II

LES PROCÉDURES

Déclaration d'appel, 19 février 2021

CANADA

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

N° CA :

N° CS : 500-06-001021-191

CONFIDENTIEL

COUR D'APPEL

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**, ayant son siège social au
360, rue St-Jacques, 2^e étage, Montréal,
Québec, H2Y 1P5

PARTIE APPELANTE - Demanderesse

et-

C. G., personne domiciliée pour les fins du
litige au 360, rue St-Jacques, 2^e étage,
Montréal, Québec, H2Y 1P5

PERSONNE DÉSIGNÉE

c.

**COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL**, personne morale de droit
public ayant son siège social au 3737 rue
Sherbrooke Est, Montréal, Québec, H1X
3B3

PARTIE INTIMÉE – Défenderesse

DÉCLARATION D'APPEL

(article 352 C.p.c.)

Partie appelante

Datée du 19 février 2021

FAITS ET MOYENS D'APPEL

1. La partie appelante se pourvoit de plein droit contre un jugement de la Cour supérieure, rendu le 19 janvier 2021, par l'honorable Gary D.D. Morrison (« le juge ») siégeant dans le district de Montréal, et qui a accueilli la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence présentée dans le cadre de l'action collective de la Commission visant entre autres la légalité du questionnaire pré-embauche utilisé par la Commission scolaire de Montréal moment des faits en litige.

Déclaration d'appel, 19 février 2021

2. En somme, le juge déclare que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins (ci-après « Demande pour autorisation »), entraînant de ce fait le rejet de l'action de la partie appelante.
3. La date de l'avis du jugement est le 22 janvier 2021.
4. La durée de l'instruction en première instance a été d'une journée et demie (les 7 et 9 octobre 2020).
5. La partie appelante joint à la présente le jugement de première instance à l'annexe 1.
6. La valeur de l'objet du litige est de 10 000 \$ pour chaque membre devant être visé par l'action collective de la Commission, sauf à parfaire, en plus de nombreuses ordonnances dans l'intérêt public.
7. Notre Demande pour autorisation avait un aspect confidentiel puisqu'elle visait notamment à ce que l'identité de la personne désignée à être nommée dans le cadre de l'action collective de la Commission soit protégée par une ordonnance permettant qu'elle ne soit désignée que par ses initiales et qu'elle puisse élire domicile à l'adresse du siège social des procureurs de la demanderesse.
8. Cette demande s'appuie sur les articles 4, 5 et 18.1 de la *Charte* et n'a pas encore été entendue, seule la question de la compétence de la Cour supérieure étant en litige à ce stade. Afin de protéger les droits de la personne désignée, il est nécessaire de protéger son identité dans le cadre des présentes procédures. C'est pourquoi nous joignons également à la Déclaration d'appel une Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde pour protéger l'identité de la personne désignée.
9. Le juge a erré dans son jugement pour les motifs suivants :

-
- I. **Le juge commet une erreur lorsqu'il conclut qu'en vertu de l'arrêt *Bisaillon*¹, il n'a qu'à déterminer si l'arbitre de grief est compétent pour trancher le recours individuel opposant la membre désignée à la CSDM plutôt que l'ensemble des recours des membres du groupe visés par l'action collective.**
 - II. **Le juge commet également une erreur lorsqu'il écarte la demande de la Commission de scinder le groupe, sans même se prononcer formellement sur ce point.**
 - III. **La détermination de l'essence du litige retenue par le juge, de même que son application aux conventions collectives en cause est erronée puisque :**
 - i. **Elle ne tient pas compte du fait que l'atteinte au droit à l'égalité survient avant l'embauche, alors que les candidats ne sont pas embauchés et encore moins assujettis à une convention collective. Il n'y a donc pas le rattachement requis afin qu'un arbitre de grief soit compétent selon le Code du travail;**
 - ii. **Elle dénature les faits en litige afin de rattacher la présente situation à des situations hypothétiques sur lesquelles l'arbitre de grief aurait une compétence exclusive plutôt que sur le texte des conventions.**
 - IV. **Le juge a erré en interprétant l'arrêt *Goudie*² de la Cour suprême et dans son application aux faits du litige, ce qui l'amène à conclure erronément à la compétence de l'arbitre de grief.**
 - V. **Le juge commet une erreur lorsqu'il affirme que la compétence de l'arbitre de grief ne peut en aucun cas être concurrente avec celle des tribunaux de droit commun, la Cour suprême dans *Weber*³ ayant exclu selon lui cette possibilité, faisant complètement fi de l'arrêt *Morin*⁴.**
- I. Première erreur de droit
10. Le juge erre en droit lorsqu'il conclut au paragraphe 34 de son jugement qu'il « n'a pas, à ce stade, à analyser si l'arbitre de grief est compétent pour tous les membres potentiels » visés par l'action collective, mais bien seulement s'il l'est sur la

¹ *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19 (CanLII), [2006] 1 RCS 666 [Bisaillon].

² *Goudie c. Ottawa (Ville)*, 2003 CSC 14 (CanLII) [Goodie].

³ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929 [Weber].

⁴ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39 [Morin].

demande personnelle de la personne à être désignée si l'action collective est autorisée.

11. La partie appelante entend démontrer que le juge fonde sa décision sur une lecture erronée de l'arrêt *Bisaillon* pour arriver à ce résultat.
 12. Dans cet arrêt, la Cour Suprême ne mentionne pas que les tribunaux de droit commun doivent seulement prendre « en considération la nature de la demande personnelle de la personne à être désignée si l'action collective est autorisée », mais plutôt si elle détient une compétence personnelle sur tous les recours individuels regroupés dans le cadre de l'action collective⁵.
 13. Cette erreur de droit est déterminante puisque c'est sur cette base que le juge a décidé que la Cour supérieure n'était pas compétente et qu'il a rejeté notre Demande pour autorisation pour l'ensemble des membres visés par l'action.
 14. Cette erreur est d'autant plus grave considérant que le juge reconnaît aux paragraphes 77 et 78 de son jugement que les membres couverts par l'action collective de la Commission n'ayant pas été embauchés ou étant devenus cadres demeurent des tiers à la convention collective et donc, que l'arbitre de grief n'est pas compétent pour trancher leurs litiges.
- I. Deuxième erreur de droit
15. Le juge de première instance erre lorsqu'il écarte la demande de la Commission de scinder le groupe, sans même se prononcer formellement sur ce point, en se basant sur une lecture erronée de l'arrêt *Bisaillon*.

⁵ La Cour suprême dans *Bisaillon* énonce au par. 49 que :
 « La Cour d'appel n'aurait pas dû s'attacher à la question de savoir si l'arbitre de griefs d'une convention avait compétence sur tous les membres éventuels du groupe visé par le recours collectif. Elle aurait plutôt dû déterminer en premier lieu si un arbitre de griefs est compétent pour trancher le recours individuel opposant M. Bisaillon à Concordia. Ensuite, elle aurait dû s'interroger sur la nature des recours individuels de la majorité des autres membres du groupe visé et sur la compétence personnelle de l'arbitre à l'égard de leurs réclamations. Faute d'une telle analyse, la position de la Cour d'appel soustrait à l'arbitrage de griefs différents recours individuels, à l'égard desquels l'arbitre est compétent, pour les attribuer à la Cour supérieure — qui est par ailleurs dépourvue de toute compétence sur les personnes et la matière — pour le seul motif qu'une requête en autorisation de recours collectif a été déposée. » [nos soulignés]

16. Dans cette affaire, il est vrai que la Cour suprême a rejeté l'ensemble du recours même si une petite partie des membres semblait ne pas être syndiquée, donc hors de la compétence de l'arbitre⁶.
17. Or, personne dans cette affaire n'avait demandé à la cour de se prononcer sur sa compétence quant aux non-syndiqués et aucune demande de scission du groupe ne lui avait été soumise⁷.
18. Ainsi, une distinction importante s'impose, puisque la partie appelante a plaidé dans la présente affaire, conformément à la décision Bouchard⁸, que même si la compétence de l'arbitre est exclusive sur une partie des membres du groupe visé par l'action de la Commission, la Cour supérieure conserve sa compétence sur le litige pour tous les autres membres de l'action collective.
19. Cette erreur de droit est déterminante puisque plutôt que de rejeter l'ensemble de l'action de l'appelante, le juge aurait plutôt dû se limiter à préciser les personnes couvertes aux fins du litige devant la Cour supérieure.
20. Cette conclusion aurait évidemment eu un effet direct sur la qualification de notre groupe lorsque la Demande pour autorisation serait entendue, mais là n'était pas la question à ce stade.

⁶ Celui-ci énonce en effet au par. 78 de son jugement que « le Tribunal se trouve dans la même situation que la Cour suprême dans l'arrêt *Bisaillon*, dans le sens que le litige n'en est pas un qui est uniquement au nom des tiers aux conventions collectives, soit les non embauchés, soit les cadres ou autres ».

⁷ Plus précisément, la Cour Suprême dans *Bisaillon* a affirmé au par. 63 :
« Par ailleurs, qu'en est-il des droits des participants non syndiqués? Dans un premier temps, ces participants non syndiqués profiteraient eux aussi indirectement d'une sentence arbitrale favorable obtenue par l'un des syndicats, sans toutefois être judiciairement liée par une telle décision. En l'espèce, notre Cour n'avait pas à décider de la validité d'un recours civil exercé par les employés non syndiqués afin de faire valoir leurs propres droits, que ce soit par l'entremise d'un recours déclaratoire, d'un recours en nullité ou d'un recours collectif. La question de la recevabilité d'un recours collectif limité au personnel non syndiqué n'a pas été soulevée devant notre Cour; je m'abstiens donc d'émettre une opinion à ce sujet. Je dirai seulement que la procédure civile moderne est souple et ne laisserait pas ces employés sans recours efficace, et que notre Cour n'a pas à se prononcer maintenant sur les formes et la nature de celui-ci. » [nos soulignés]

⁸ *Bouchard c. Procureure générale du Canada*, 2018 QCCS 1486 (CanLII), (Confirmé en appel, permission d'appel rejetée par la CSC) [Bouchard].

21. En effet, la Cour n'avait pas à se demander à ce stade si les critères de l'article 575 C.p.c. étaient respectés. À ce titre, elle n'avait pas à définir « le groupe dont les membres seront liés par le jugement » ni désigner le représentant et la membre désignée de notre groupe, cela devant être inscrit au jugement d'autorisation en vertu de 576 C.p.c.⁹
 22. Par ailleurs, dans *Cohen c. Option Consommateurs*¹⁰ cette Cour a confirmé qu'il peut y avoir substitution du représentant avant l'audition de la demande pour autorisation. Il aurait donc été possible d'obtenir l'autorisation de la Cour pour remplacer notre membre désignée le cas échéant.
 23. Cette erreur de droit est déterminante également pour des raisons de prescription, le rejet total de l'action de la Commission fera perdre des droits à certains des membres visés par l'action collective et pour lesquels l'arbitre de grief n'est pas compétent.
- I. Troisièmes erreurs de droit et mixtes de faits et de droits manifestes et déterminantes
24. Le juge de première instance a manifestement erré lorsqu'il a déterminé que l'essence du litige, soit la légalité du processus d'embauche de l'employeur, relève de l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution de la convention de la membre désignée (et de tous les candidats embauchés subséquemment par la CSDM à des postes syndiqués).
 25. Pour arriver à ce résultat, le juge omet le fait qu'au moment où ils remplissent le questionnaire médical contesté, les candidats ne sont pas assujettis à une convention collective.

⁹ La décision *Seigneur c. Netflix International*, 2018 QCCS 1275 (CanLII) énonce d'ailleurs, lors d'une audience portant sur l'admissibilité des modifications apportées à la procédure, que « [14] En ce qui a trait à l'intérêt pour agir de Seigneur, le Tribunal estime que ce n'est pas un motif pour s'opposer à ce stade aux modifications suggérées, puisque cette question doit être débattue à l'audition de la demande d'autorisation ».

¹⁰ *Cohen c. Option Consommateurs*, 2017 QCCA 94 (CanLII). Ce jugement faisait référence à l'article 1024 a.C.p.c., lequel a été remplacé par l'article 589 C.p.c.

26. En effet, l'atteinte à leur droit à l'égalité survient dans le cadre du processus de sélection, et donc pré-embauche. Elle ne peut être « assujettie aux conventions collectives applicables aux employés de différentes spécialités » puisqu'elle survient avant la création d'un lien d'emploi.
27. Or, le Code du travail prévoit expressément que l'arbitre de grief est compétent pour trancher une « mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective », laquelle est une « entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées », soit une association représentant un groupe de salariés, « et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs »¹¹.
28. Par ailleurs, le juge dénature les faits en litige afin de rattacher ceux-ci à des situations hypothétiques sur lesquelles un arbitre de grief aurait une compétence exclusive plutôt que de s'appuyer sur le texte des conventions collectives.
29. Plus précisément, le juge soutient que puisque le questionnaire médical pré-embauche rempli par tous les candidats prévoit que toute fausse déclaration ou omission peut entraîner la résiliation du lien d'emploi, les candidats qui sont embauchés peuvent être congédiés en vertu d'informations contenues dans ledit questionnaire.
30. Il y voit donc un rattachement avec les conventions collectives, notamment celle qu'il présume s'appliquer à la personne désignée, puisque celles-ci mentionnent certaines conditions d'embauche n'ayant pas de lien direct avec le formulaire contesté et prévoient des mesures disciplinaires, notamment le congédiement en cas d'omissions ou de fausses déclarations dans le cadre du questionnaire médical.
31. En passant par un hypothétique congédiement pour démontrer le rattachement aux conventions collectives, le juge dénature l'essence du litige.
32. En effet, l'essence du litige n'a aucun lien avec le congédiement d'un salarié, la preuve étant que bon nombre des membres visés par le groupe n'ont même pas été embauchés.

¹¹ Art. 1 b) d) f) et l) du Code du travail.

33. Par ailleurs, le juge a erré lorsqu'il a déterminé que la simple mention du mot « engagement » dans une convention collective donnait nécessairement compétence exclusive à l'arbitre de grief sur tout élément antérieur à l'embauche, une étude plus attentive de ces dispositions et de l'intention des parties ne permettant pas de lier celles-ci à la compétence de l'arbitre de grief.
34. Ces erreurs mixtes de faits et de droits sont déterminantes puisqu'en rattachant ainsi l'essence du litige au contenu des conventions collectives, sans évaluer le texte précis de celles-ci, il retient à tort que l'arbitre de grief détient une compétence exclusive sur le présent litige, au lieu de se déclarer compétent pour trancher le présent litige, et ce, à l'exclusion de l'arbitre de grief ou, minimalement, de façon concurrente.

/ Quatrième erreur de droit

35. Le juge erre aussi en droit lorsqu'il distingue l'arrêt *Goudie* de la Cour suprême des faits du présent dossier au motif que ce n'est pas tant le fait que la cause d'action soit antérieure à l'embauche qui démontre qu'elle ne relève pas d'une convention collective, mais bien son application différenciée sur certains salariés et contraire à la convention collective.
36. Selon lui, dans le présent dossier les conséquences subséquentes d'une fausse déclaration s'appliqueront uniformément à tous les membres syndiqués et sont donc incluses aux conventions collectives.
37. Or, l'interprétation retenue par le juge n'est pas conforme aux enseignements de l'arrêt *Goudie*. En effet, la Cour suprême indique spécifiquement dans cet arrêt que les litiges concernant des contrats ou causes d'action antérieurs à la convention collective sont « étrangers à la convention collective » et ne sont donc pas visés « par l'intention du législateur de privilégier l'arbitrage »¹².

¹² *Goudie c. Ottawa (Ville)*, 2003 CSC 14 (CanLII), par. 24.

38. Rappelons que la Cour suprême arrive à ce résultat alors que le litige porte sur des éléments qui sont de la nature de la relation employeur-salarié, soit la réduction de leur salaire et de leurs avantages sociaux. La Cour a réitéré ce principe dans l'arrêt *Morin*¹³ :

« un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation de la convention collective comme telle peut soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre : voir, par exemple, *Goudie*, précité; *Weber*, précité, par. 52; (...) » (nos soulignements)

39. Or, le juge ne réfère à aucun moment à cet arrêt dont les enseignements ont pourtant été fortement mis de l'avant par la partie appelante au soutien de sa position.

40. Cette erreur de droit est déterminante puisqu'elle dénature complètement les enseignements de l'arrêt *Goudie* et empêche les justiciables de faire trancher par les tribunaux de droit commun des litiges dont la cause d'action est hors du cadre d'une convention collective.

41. Elle a par ailleurs un effet fatal sur l'action collective puisqu'une interprétation conforme à cet arrêt aurait permis au juge de première instance de se déclarer compétent pour trancher la présente affaire et aurait exclu son rejet.

I. Cinquième erreur de droit

42. Le juge de première instance erre lorsqu'il mentionne que selon l'arrêt *Weber*¹⁴ de la Cour suprême, la compétence de l'arbitre de grief ne peut en aucun cas être concurrente avec celle des tribunaux de droit commun.

43. La partie appelante entend démontrer que cette interprétation est inexacte et fait complètement fi de l'arrêt *Morin*¹⁵ de la Cour suprême, lequel a été rendu neuf ans après l'arrêt *Weber*, ce qui est une erreur déterminante en soi.

44. Dans cet arrêt, la Cour suprême a spécifiquement énoncé que :

¹³ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39 (CanLII), [2004] 2 RCS 185, par. 24. [Morin].

¹⁴ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929.

¹⁵ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39.

« 11 L'arrêt Weber pose le principe que le choix du modèle dépend des dispositions législatives en cause, compte tenu de leur application au différend considéré dans son contexte factuel. Dans cette affaire, notre Cour a écarté la compétence concurrente et le chevauchement parce que les dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, L.R.O. 1990, ch. L.2, appliquées aux faits de l'espèce commandaient l'exclusivité de la compétence arbitrale. Elle n'a pas dit pour autant que la compétence de l'arbitre en droit du travail à l'égard d'un conflit de travail est toujours exclusive. Selon la loi applicable et la nature du litige, il pourra y avoir chevauchement, concurrence ou exclusivité. (voir, par exemple, *Goudie c. Ottawa (Ville)*, [2003] 1 R.C.S. 141, 2003 CSC 14; (...)) » [nos soulignés]

45. D'ailleurs, dans cette affaire, la Cour suprême détermine que la compétence du Tribunal des droits de la personne était concurrente avec celle de l'arbitre de grief puisque le litige portait sur la négociation et l'insertion d'une clause discriminatoire dans la convention collective.
46. Si la validité de l'insertion d'une clause discriminatoire dans une convention collective n'est pas de nature à être de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, il est difficile de soutenir qu'un formulaire préembauche puisse l'être.
47. Ainsi, à défaut de conclure que l'arbitre de grief n'était pas compétent en vertu des enseignements de l'arrêt *Goudie*, nous estimons que la Cour supérieure aurait minimalement dû conclure que leurs compétences étaient concurrentes.
48. L'appelante entend démontrer que le juge aurait dû se déclarer compétent pour trancher le litige qui concerne les membres n'ayant pas été embauché ou l'ayant été à titre de gestionnaires, ainsi que celui des membres embauchés comme salariés, du moins, minimalement pour ceux dont le syndicat n'avait pas entrepris de recours au moment du dépôt de l'action de la Commission, tel que c'est le cas pour notre potentielle personne désignée.
49. À défaut, la décision du juge cause un grave préjudice à plusieurs membres qui se retrouvent sans recours pour des raisons de prescription.

CONCLUSIONS

50. La partie appelante demandera à la Cour d'appel de :

- a) **ACCUEILLIR** l'appel;
- b) **INFIRMER** le jugement de première instance;
- c) **REJETER**, avec dépens, la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la partie intimée;
- d) **DÉCLARER** que la Cour supérieure est compétente pour trancher le présent litige pour tous les membres visés par notre action collective;
- e) **RETOURNER** le présent dossier à la Cour supérieure pour adjudication sur la Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins;
- f) **ORDONNER** que la personne désignée soit désignée que par ses initiales tant dans le jugement d'appel que dans le jugement de première instance;
- g) **INTERDIRE** de diffuser le nom de la personne désignée tant que la Cour supérieure ne se sera pas prononcée sur les demandes pour protéger son identité dans le cadre de la Demande pour autorisation;

Subsidiairement,

- h) **DÉCLARER** sur quels sous-groupes des membres visés par l'action collective de la Commission la Cour supérieure est compétente pour trancher le présent litige;
- i) **RETOURNER** le présent dossier à la Cour supérieure pour adjudication sur la Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins pour ces membres;
- j) **ORDONNER** que la personne désignée soit désignée que par ses initiales tant dans le jugement d'appel que dans le jugement de première instance;
- k) **INTERDIRE** de diffuser le nom de la personne désignée tant que la Cour supérieure ne se sera pas prononcée sur les demandes pour protéger son identité dans le cadre de la Demande pour autorisation;

Déclaration d'appel, 19 février 2021

- l) **CONDAMNER** la partie intimée aux frais de justice tant en première instance qu'en appel.

Le 19 février 2021, à Montréal

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier

BITZAKIDIS CLÉMENT-MAJOR FOURNIER
Procureurs de la partie requérante-demanderesse
M^e Stéphanie Fournier/M^e Maya Charette-Côté
M^e Christine Campbell

Stephanie.Fournier@cdpdj.qc.ca

Maya.Charette-Cote@cdpdj.qc.ca

Christine.Campbell@cdpdj.qc.ca

360, rue Saint-Jacques, 2e étage

Montréal, Québec, H2Y 1P5

Téléphone : (514) 873-5146 postes

8208/8221/8384

Télécopieur : (514) 873-6032

CTX_Notifications@cdpdj.qc.ca

Déclaration d'appel, 19 février 2021

AVIS DE LA DÉCLARATION D'APPEL

Avis de la présente déclaration d'appel est donné à :

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

3737 rue Sherbrooke Est
Montréal, Québec, H1X 3B3
PARTIE INTIMÉE – Défenderesse

Et

M^e André Durocher

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
Montréal (Québec) H4Z 1E9
PROCUREURS DE LA PARTIE INTIMÉE - défenderesse

Et

C. G.

personne domiciliée pour les fins du litige au
360, rue St-Jacques, 2e étage,
Montréal, Québec, H2Y 1P5
PERSONNE DÉSIGNÉE

Et

Greffé civil de la Cour supérieure

District de Montréal
Palais de justice de Montréal 1, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1B6

Le 19 février 2021, à Montréal

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier

BITZAKIDIS CLÉMENT-MAJOR FOURNIER
Procureurs de la partie requérante-demanderesse
M^e Stéphanie Fournier / M^e Maya Charette-Côté
M^e Christine Campbell

Stephanie.Fournier@cdpdj.qc.ca

Maya.Charette-Cote@cdpdj.qc.ca

Christine.Campbell@cdpdj.qc.ca

360, rue Saint-Jacques, 2e étage

Montréal, Québec, H2Y 1P5

Téléphone : (514) 873-5146 postes 8208/8221/8384

Télécopieur : (514) 873-6032

CTX_Notifications@cdpdj.qc.ca

Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins, 1^{er} octobre 2019

CANADA

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-

COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE, ayant son siège social au 360,
rue St-Jacques, 2^e étage, Montréal, Québec,
H2Y 1P5

Demanderesse

-et-

C. G., personne domiciliée pour les fins du
litige au 360, rue St-Jacques, 2^e étage,
Montréal, Québec, H2Y 1P5

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL,
personne morale de droit public ayant son
siège social au 3737 rue Sherbrooke Est,
Montréal, Québec, H1X 3B3

Défenderesse

**DEMANDE POUR AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE, POUR
OBTENIR LE STATUT DE REPRÉSENTANTE ET POUR PROTÉGER L'IDENTITÉ DE
LA PERSONNE DÉSIGNÉE ET DES TÉMOINS
(Art. 574 et suivants C.p.c.)**

**À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COUR SUPÉRIEURE DU QUÉBEC,
SIÉGEANT EN CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES DANS LE DISTRICT DE
MONTRÉAL, LA DEMANDERESSE EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :**

A. LE GROUPE

1. La demanderesse désire exercer une action collective contre la défenderesse Commission scolaire de Montréal (ci-après « CSDM ») pour le compte du groupe ci-après décrit :

« Toute personne qui depuis le 1^{er} octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* » ».

B. LA NATURE DE L'ACTION (Art. 574 C.p.c.)

2. L'action collective que la demanderesse désire exercer concerne l'utilisation systématique et automatique, par la CSDM, d'un questionnaire médical pré-embauche pour toutes les personnes qui posent leur candidature pour un emploi au sein de la CSDM, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* RLRQ c C-12 (ci-après « la *Charte* »).

3. L'article 18.1 de la *Charte* prévoit qu'un employeur ne peut requérir d'un candidat des renseignements relatifs à l'un ou l'autre des motifs illicites de discrimination énoncés à l'article 10 de la *Charte* avant son embauche. Le seul fait de poser une question concernant l'un ou l'autre de ces motifs constitue à première vue de la discrimination.

18.1 Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

4. Or, la CSDM a pour pratique et politique d'exiger de toutes les personnes qui présentent leur candidature pour un emploi, peu importe l'emploi convoité, qu'ils remplissent tous le même questionnaire médical avant l'embauche.

5. Ce questionnaire médical exige des candidats qu'il fournisse des renseignements sur son état de santé physique et psychologique, lesquels réfèrent au motif handicap énoncé à l'article 10 de la *Charte*.

6. En conséquence, le seul fait de poser des questions sur l'état de santé des candidats constitue à première vue de la discrimination au sens des articles 10 et 18.1 de la *Charte*.

7. Ce faisant, la CSDM porte également atteinte aux droits à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée des candidats, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la *Charte*.

8. Les questions posées dans ce questionnaire ne réfèrent pas aux qualités et aptitudes requises pour occuper les emplois convoités et disponibles au sein de la CSDM et ne sont donc pas justifiées en vertu de la *Charte*.
9. La demanderesse recherche contre la défenderesse des conclusions visant l'octroi de dommages moraux ainsi que des dommages punitifs.
10. La demanderesse recherche également des conclusions dans l'intérêt public afin d'obliger la CSDM à cesser l'utilisation de son questionnaire « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* », ci-après « *Auto déclaration de santé* », à détruire les documents discriminatoires en sa possession et de l'obliger à revoir ses pratiques et politiques d'embauche ainsi que ses outils de sélection afin de s'assurer de leur conformité avec la *Charte*.

C. LES PARTIES ET LA DEMANDE DE DÉNOMINALISATION

La demanderesse et la personne désignée

11. La demanderesse est un organisme constitué en vertu de l'article 57 de la *Charte*, dont les membres sont nommés par l'Assemblée nationale du Québec et dont le mandat principal énoncé dans la *Charte* est de veiller au respect des principes qui y sont énoncés et d'assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes qui y sont contenus.

57. Est constituée la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. La Commission a pour mission de veiller au respect des principes énoncés dans la présente Charte ainsi qu'à la protection de l'intérêt de l'enfant et au respect des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse (L.R.Q., c. P-34.1); à ces fins, elle exerce les fonctions et les pouvoirs que lui attribuent cette Charte et cette loi. [...]

71. La Commission assure, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la présente Charte. [...].

12. Conformément à l'article 571 al. 3 C.p.c., la demanderesse demande d'être autorisée à représenter le groupe dans la présente action collective.
13. À ce titre, la demanderesse désigne la personne membre du groupe C. G. comme personne désignée.
14. Celle-ci a en effet été tenue, en 2018, de remplir le questionnaire *Auto déclaration de santé* afin que sa candidature soit considérée et étudiée par la CSDM.

15. Par ailleurs, l'intérêt de la personne désignée est directement relié aux objectifs pour lesquels la demanderesse a été constituée.
16. En effet, l'article 71 de la *Charte* confie à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour responsabilité d'assurer la promotion et le respect des principes contenus dans la *Charte* par toutes mesures appropriées.
17. Parmi les principes dont elle doit assurer le respect se trouve celui énoncé à l'article 18.1 de la *Charte* qui assure aux candidats le droit à un processus de sélection exempt de discrimination.
18. Ainsi, tant l'entité qu'est la Commission que la personne désignée aux fins de la présente demande d'autorisation ont comme objectif la cessation d'une pratique d'embauche discriminatoire et non conforme à la *Charte*.

La défenderesse

19. La CSDM est une institution publique dont le mandat est d'organiser les services éducatifs dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, les écoles spécialisées pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) et les centres de formation professionnelle et d'éducation des adultes.
20. La CSDM compte près de 16 350 employés réguliers et non réguliers, ce qui la classe parmi les principaux employeurs de la région métropolitaine. (Source : En ligne : <http://csdm.ca/csdm/>)

La nécessité d'assurer la protection de l'identité de la personne désignée et des autres membres du groupe

21. La demanderesse demande que l'identité de la personne désignée soit protégée par une ordonnance permettant qu'elle ne soit désignée que par ses initiales et qu'elle puisse élire domicile, aux fins de la présente action collective, à l'adresse du siège social des procureurs de la demanderesse.
22. La demanderesse demande également que l'identité des autres membres du groupe, notamment ceux qui pourraient agir comme témoins, soit protégée par une ordonnance permettant qu'ils ne soient désignés que par leurs initiales dans tout jugement à intervenir.
23. Ces ordonnances sont nécessaires puisque si l'identité de la personne désignée ou des autres membres du groupe est rendue publique, cela aura pour effet de rendre stérile à leur égard la protection de la *Charte* énoncée à ses articles 4, 5 et 18.1 et d'aggraver son préjudice, car des informations relevant de leur vie privée et

auxquelles la défenderesse n'aurait jamais dû avoir accès seraient rendues publiques.

24. Ces atteintes seraient d'ailleurs contraires à l'objectif de la présente action collective, lequel est de contester le droit d'un éventuel employeur de requérir avant l'embauche des informations portant sur l'état de santé physique ou psychologique d'un candidat qui n'ont rien à voir avec les qualités ou les aptitudes physiques requises pour occuper l'emploi convoité.
25. En ce sens, la demanderesse transmettra aux procureurs de la défenderesse ainsi qu'au juge qui sera désigné pour entendre la demande d'autorisation ne comportant que les initiales de la personne membre désignée à laquelle sera jointe une copie de la procédure non dénominalisée sous pli cacheté.

D. LES PRATIQUES D'EMBAUCHE DISCRIMINATOIRES MISES EN PLACE PAR LA CSDM QUI DONNENT OUVERTURE À UN RECOURS INDIVIDUEL À L'ÉGARD DE CHAQUE MEMBRE DU GROUPE

L'obligation pour tous les candidats, peu importe l'emploi convoité, de remplir le même questionnaire médical avant l'embauche

26. La CSDM embauche chaque année des centaines, voire des milliers d'employés réguliers et non réguliers dans les catégories d'emploi suivantes :
- Gestionnaire
 - Personnel enseignant (formation générale des jeunes, formation général des adultes et formation professionnelle)
 - Personnel professionnel
 - Personnel de soutien administratif, technique et paratechnique
 - Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services
27. Pour chacune de ces catégories d'emploi, la CSDM a mis en place un processus d'embauche qui prévoit spécifiquement que tous les candidats devront obligatoirement remplir le questionnaire médical avant l'embauche et remettre ce document dûment complété au moment de leur entrevue. Copie des processus de sélection mis en place par la CSDM selon les catégories d'emploi sont jointes, pièce **P-1 (en liasse)**.
28. En conséquence, tous les membres du groupe, peu importe le poste ou la catégorie d'emploi convoitée, ont eu à remplir le même questionnaire médical pré-embauche intitulé *Auto déclaration de santé*. Copie de ce document est jointe, pièce **P-2**.

Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins, 1^{er} octobre 2019

6

29. Les questions dans ce formulaire sont les mêmes pour tous les emplois.
30. L'*Auto déclaration de santé* exigée de chaque candidat comporte la mise en garde suivante sur la première page du formulaire:

ATTENTION – À LIRE AVANT DE REMPLIR CE FORMULAIRE

Ce questionnaire médical préemploi a pour objectif de s'assurer que votre état de santé est compatible d'une part, avec les exigences de l'emploi et d'autre part avec une prestation normale et régulière de travail. Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire. Veuillez inscrire vos initiales au bas de chacune des pages du document lorsque vous aurez rempli le formulaire, le signer, l'insérer dans une enveloppe et l'apporter lors de votre rencontre d'entrevue.

(...)

Toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé.

(nous soulignons)

La confusion mise de l'avant par la CSDM entre le questionnaire médical pré-embauche et le questionnaire d'auto-identification propre aux programmes d'accès à l'égalité en emploi

31. Par ailleurs, dans sa mise en garde adressée aux candidats, la CSDM justifie sa politique d'exiger des renseignements sur l'état de santé des candidats en référant aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (RLRQ c. A-2.01) (La « *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* »).
32. En effet, le formulaire contient la mention suivante que chaque candidat doit lire avant de remplir le questionnaire :

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics (LRQ c A-2.01) la Commission scolaire des Montréal (CSDM) souscrit au programme d'accès à l'égalité en emploi et encourage notamment les personnes handicapées à présenter leur candidature. Cette loi vise à rendre le personnel des organismes publics plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et à corriger les pratiques du système d'emploi pouvant avoir des effets d'exclusion sur les groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées. Par conséquent, la CSDM doit s'assurer de la représentativité de son personnel dans tous les corps d'emploi qu'elle recrute.

33. Cette référence à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* n'a pas sa place sur le questionnaire médical et induit les candidats en erreur quant au bien-fondé du questionnaire discriminatoire.

34. Contrairement à ce que sous-entend la défenderesse, le fait de répondre à un questionnaire médical préembauche n'a aucune incidence sur l'application et le respect de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. Tenter de créer un tel rapprochement est fallacieux et a pour conséquence d'induire le candidat en erreur.
35. D'une part, la décision de remplir le questionnaire d'auto-identification et de s'identifier parmi l'un des groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi est facultative et discrétionnaire. Ce choix appartient entièrement au candidat. En revanche, l'employeur oblige tous les candidats pour tous les corps d'emplois à répondre au questionnaire médical pré-embauche.
36. D'autre part, le fait de répondre par l'affirmative à l'une des questions du formulaire d'*Auto déclaration de santé* ne signifie pas que le candidat peut être considéré comme une personne handicapée au sens de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. Il n'y a pas de symétrie entre les deux comme peut le laisser sous-entendre la mise en garde sur le formulaire. En conséquence, rien ne permet de croire qu'une personne qui révèle des informations confidentielles sur son état de santé sera favorisée dans le cadre du processus de sélection.

Les questions discriminatoires sur l'état de santé auxquelles doivent répondre tous les candidats

37. Le formulaire comporte quatorze (14) questions relatives à l'état de santé physique et psychologique des candidats.
38. La plupart des questions sont ouvertes, c'est-à-dire qu'elles sont formulées très largement et ne sont pas ciblées dans le temps.
39. Parmi les questions posées, on retrouve notamment les questions suivantes auxquelles le candidat doit répondre par oui ou non :
1. Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle? Si oui, précisez la nature de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle et inscrivez, le cas échéant, les limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes suite à cet accident ou cette maladie.
 4. Avez-vous déjà subi un accident automobile ou été victime d'un acte criminel ayant occasionné une blessure? Si oui, précisez.
 5. Avez-vous déjà été déclaré inapte à un emploi, des emplois ou tout emploi? Si oui, précisez.

Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins, 1^{er} octobre 2019

8

6. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de vision? Ex : perte de vision, difficulté à distinguer les couleurs, vision double ou autres. Si oui, précisez.
 7. Avez-vous déjà eu des problèmes d'ouïe? Ex. Surdité, problème d'équilibre ou autre? Si oui, précisez.
 8. Avez-vous déjà eu des problèmes de santé ou niveau musculo-squelettique? Ex : rhumatisme, arthrite, arthrose, bursite, tendinite, épicondylite, fibromyalgie ou autres? Si oui, précisez.
 10. Avez-vous déjà eu des problèmes neurologiques? Ex. migraines, troubles de l'équilibre, pertes de conscience, convulsions, paralysie, pertes de mémoire, épilepsie, sclérose en plaques ou autres. Si oui, précisez.
 11. Avez-vous ou avez-vous déjà souffert de problèmes de santé mentale? Ex : dépression, troubles anxieux ou émotifs, crises de panique, phobies, épuisements, troubles d'adaptation, troubles bipolaires, troubles psychotiques? Si oui, précisez.
 13.  prouvez-vous ou avez-vous déjà éprouvé de la difficulté ou un malaise physique lorsque vous soulevez les poids suivants :
 - 5 kilogrammes (approximativement 11 livres)
 - 10 kilogrammes (approximativement 22 livres)
 - 15 kilogrammes (approximativement 33 livres)
 - 25 kilogrammes (approximativement 55 livres)
 14. Consommez-vous des médicaments d'ordonnance, de façon temporaire ou permanente ou est-ce qu'un médecin vous a prescrit des médicaments d'ordonnance que vous devriez prendre de façon temporaire ou permanente? Si oui, précisez.
40. S'il répond par l'affirmative à l'une ou l'autre des questions, le candidat doit fournir des précisions supplémentaires sur son état de santé dans l'espace réservé à cet effet sur le questionnaire.
41. L'employeur se réserve le droit de demander un examen médical auquel le candidat est obligé d'acquiescer. S'il refuse, sa candidature ne sera pas considérée, tel qu'il appert de la section suivante du questionnaire qui précède la signature du candidat :

DÉCLARATION DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

Je soussigné(e) déclare avoir compris les questions de ce formulaire et certifie que mes réponses à chacune de ces questions sont vraies et complètes. Je comprends que toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de ma candidature ou, advenant mon embauche, la résiliation du lien d'emploi. Je consens à subir un examen médical, sur demande.

Je reconnais avoir pris connaissance et compris la teneur du paragraphe précédent.

Les dommages subis par les membres du groupe et les réparations appropriées

42. En obligeant tous les membres du groupe à remplir l'*Auto déclaration de santé* afin que leur candidature soit considérée, la CSDM les a obligé à faire un choix entre la possibilité d'obtenir un emploi et le respect de leur droits fondamentaux.
43. L'objectif de l'article 18.1 est d'enrayer la discrimination à la source afin d'éviter que les personnes qui présentent leur candidature pour un emploi aient à renoncer à leurs droits fondamentaux pour l'obtenir.
44. Les membres du groupe sont en droit d'obtenir des dommages moraux de 7 500\$ afin de réparer le préjudice occasionné par la conduite discriminatoire de la défenderesse. Ce montant est raisonnable et conforme aux sommes accordées par les tribunaux dans des situations similaires.
45. La défenderesse ne pouvait ignorer les conséquences de sa conduite sur les membres du groupe.
46. En effet, l'utilisation d'un questionnaire médical pré-embauche n'est pas un acte irréfléchi, impulsif ou spontané. Dès novembre 2015, la légalité de cette pratique avait été soulevée, remise en cause et avait fait l'objet d'un reportage dans La Presse. Copie de l'article de La Presse est jointe, pièce **P-3**.
47. Compte tenu du caractère intentionnel de l'atteinte aux droits des membres du groupe, ceux-ci sont en droit de réclamer la somme de 2 500\$ à titre de dommages-intérêts punitifs.
48. Afin de réparer le préjudice subi par les membres du groupe et les remettre dans l'état où ils se seraient trouvés n'eut été la discrimination subie, ceux-ci sont en droit de requérir que la défenderesse détruise toutes les copies en sa possession des questionnaires *Auto déclaration de santé* les concernant.
49. De plus, afin d'éviter que les pratiques d'embauche discriminatoires soient maintenues et affectent les droits fondamentaux d'un plus grand nombre de personnes, la demanderesse est en droit de demander des ordonnances de type « injonction » dans l'intérêt public notamment afin que la CSDM cesse l'utilisation de

son *Auto déclaration de santé* et qu'elle modifie ses outils de sélection afin de les rendre conformes à la *Charte*.

E. LA SITUATION DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE

50. Le 15 mai 2018, C. G. a transmis sa candidature à la CSDM en vue d'un poste de conseillère ou conseiller d'orientation.
51. Le poste de conseillère ou conseiller d'orientation fait partie de la catégorie des emplois professionnels au sein de la CSDM.
52. La description du poste de « conseillère ou conseiller d'orientation » prévue au Plan de classification des emplois du personnel professionnel des commissions scolaire se lit comme suit :

« CONSEILLÈRE OU CONSEILLER D'ORIENTATION NATURE DU TRAVAIL

L'emploi de conseillère ou conseiller d'orientation comporte plus spécifiquement des fonctions d'aide, de conseil ou d'accompagnement et d'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et des conditions du milieu auprès des élèves jeunes et adultes. Elle ou il intervient dans le but de développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation afin de leur permettre des choix personnels

QUELQUES ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

La conseillère ou le conseiller d'orientation participe à l'élaboration et la mise en œuvre du service d'orientation scolaire et professionnelle tout en respectant les encadrements éducatifs et administratifs, tant au niveau des établissements que de la commission scolaire.

Elle ou il évalue les élèves, lors de rencontres individuelles ou de groupe, quant à leurs intérêts, aptitudes, capacités, personnalité, expériences professionnelles et besoins personnels en utilisant des méthodes appropriées telles que les tests psychométriques, les observations directes et les informations fournies par les enseignantes et enseignants et les autres intervenants et intervenants du scolaires et, le cas échéant, par les parents.

Elle ou il évalue individuellement dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention, le retard mental, le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu des élèves, notamment de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation et de l'élève atteint d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou une évaluation effectuée par une ressource professionnelle habilitée à le faire.

Elle ou il, par des entrevues d'aide individuelle ou de groupe (counselling), amène l'élève à se questionner et à se bâtir une image globale de lui-même, à explorer et clarifier sa situation et établir des objectifs personnels et professionnels, à saisir la signification des renseignements reçus, comprendre, assumer et surmonter ses problèmes personnels et sociaux.

Elle ou il supporte les élèves dans la recherche de moyens visant à leur permettre de surmonter les difficultés inhérentes à la réalisation de leur projet de formation ainsi qu'à leur insertion sociale et professionnelle.

Elle ou il informe et conseille les parents sur les moyens à prendre en vue d'accompagner l'élève dans sa démarche de définition et réalisation de son projet de formation et d'orientation.

Elle ou il contribue au dépistage et à la reconnaissance des élèves vivant des difficultés, et ce, dans une optique de prévention et d'intervention; elle participe avec l'équipe multidisciplinaire à l'élaboration et à la révision du plan d'intervention de l'élève en y intégrant, s'il y a lieu, son plan d'action; elle ou il participe au choix des objectifs et des moyens d'intervention; elle ou il collabore avec les autres membres de l'équipe à la concertation et la coordination des interventions et à l'évaluation de l'atteinte des objectifs. Elle ou il conseille le personnel d'encadrement, rédige des rapports d'expertise d'évaluation, de bilan et d'évolution de situation et fait les recommandations appropriées pour soutenir la prise de décision.

Elle ou il agit comme personne-ressource pour l'approche orientante. Elle ou il conseille les intervenantes et intervenants scolaires, leur fournit de la documentation, propose des activités permettant de les aider à identifier les variables qui contribuent au cheminement personnel, scolaire et professionnel de l'élève.

Elle ou il planifie, organise et anime des activités d'information scolaires et professionnelle afin de présenter les exigences des programmes de formation, la nature des professions, la situation et l'évolution du marché du travail; elle ou il coordonne et assume les activités du centre de documentation propre à sa spécialité, s'assure de l'achat et de la mise à jour de la documentation spécialisée (revues, CD-ROM, logiciels ou autres) et offre un soutien à son utilisation par les élèves et le personnel concerné.

Elle ou il établit et maintient des relations de collaboration avec des représentantes et représentants du marché du travail et des autres organismes pouvant être impliqués dans l'orientation scolaire et professionnelle des élèves.

Elle ou il prépare et assure la mise à jour des dossiers selon les normes propres à la profession et les règles définies par la commission scolaire; elle

ou il rédige des notes évolutives ou des rapports d'évaluation d'étape, de fin de processus et de suivi de ses interventions.

QUALIFICATIONS REQUISES

Être membre de l'Ordre des conseillers et conseillère d'orientation »

Copie du plan de classification personnel professionnel des commissions scolaires francophones est joint, pièce **P-4**.

53. Le 30 mai 2018, une représentante de la CSDM communique avec C. G. par courriel pour l'inviter à une entrevue d'embauche et un test de sélection.
54. Dans le courriel, la représentante de la CSDM joint divers documents, dont l'*Auto déclaration de santé*. Elle demande à C. G. de remplir les formulaires et les remettre dans une enveloppe lors de l'entrevue. Copie de l'échange de courriel est joint, pièce **P-5 (sous pli cacheté)**.
55. Le 1^{er} juin 2018, C. G. se présente pour son entrevue et remet son *Auto déclaration de santé* dûment remplie. Copie du formulaire rempli est joint, pièce **P-6 (sous pli cacheté)**.
56. Les tâches associées aux fonctions de conseillère ou conseiller d'orientation ne requérant aucune aptitude physique ou psychologique particulière, les renseignements exigés de la CSDM dans le questionnaire médical ne réfèrent pas à des qualités ou aptitudes requises par cet emploi.
57. En conséquence, la personne désignée a droit aux dommages moraux et dommages-intérêts afin de réparer le préjudice qu'elle a subi.

F. LES CRITÈRES PERMETTANT L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE (art. 575 C.p.c.)

Les demandes des membres soulèvent des questions de droit ou de fait identiques, similaires ou connexes

58. Les principales questions qui seront traitées collectivement seront les suivantes :
- a. La CSDM a-t-elle porté atteinte aux droits des membres du groupe en requérant, au moyen de son *Auto déclaration de santé* des renseignements sur leur état de santé physique et psychologique n'ayant pas de lien avec les aptitudes et qualités requises occuper les emplois convoités, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la *Charte*?
 - b. En obligeant les membres du groupe à remplir l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de leur processus de sélection pour un emploi, la CSDM a-t-

elle compromis les droits de ces derniers à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la *Charte*?

- c. L'utilisation de l'*Auto déclaration de santé* par la CSDM dans tous ses processus d'embauche constitue-t-elle de la discrimination systémique à l'embauche?
- d. Les membres du groupe ont-ils droit à des dommages moraux afin de réparer le préjudice résultant de l'atteinte à leur droit à l'égalité, à la vie privée et à la dignité?
- e. Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?
- f. La CSDM doit-elle être condamnée à payer des dommages punitifs aux membres du groupe en raison de l'atteinte illicite à leurs droits à l'égalité, à la dignité et à la vie privée?
- g. Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?
- h. La défenderesse doit-elle cesser d'utiliser l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de son processus d'embauche?
- i. La défenderesse doit-elle revoir ses outils de sélection et modifier l'*Auto déclaration de santé* afin de la rendre conforme à la *Charte*?
- j. Les membres du groupe sont-ils justifiés de demander la destruction, par la défenderesse, du formulaire de l'*Auto déclaration de santé* qu'ils ont été contraints de remplir avant l'embauche, en violation de leurs droits fondamentaux?

La composition du groupe rend difficile ou peu pratique l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou sur la jonction d'instance

59. Il n'est pas possible de connaître le nombre exact et l'identité de toutes les personnes qui ont posé leur candidature pour un emploi à la CSDM et qui, par le fait même, ont eu à remplir l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de leurs démarches d'embauche.

60. La CSDM est un employeur important qui embauche plusieurs centaines de personnes chaque année.

61. Il est logique de croire que plus d'une personne a pu présenter sa candidature pour chacun des postes à combler.
62. Puisque chaque candidat a eu à remplir l'*Auto déclaration de santé* pour que sa candidature soit considérée, il est raisonnable de conclure que le nombre de personnes discriminées et visées par le recours dépasse nécessairement le nombre de personnes embauchées dans les trois dernières années, car ce ne sont pas tous les candidats qui postulent pour un emploi qui sont embauchés par la CSDM.
63. Par ailleurs, il est peu probable qu'une personne qui vienne d'être embauchée décide de poursuivre son employeur afin de lui reprocher le processus de sélection qui a mené à son embauche.
64. Pour cette raison, il est fort probable que les pratiques d'embauche discriminatoires instaurées par la CSDM vont perdurer et continuer de violer les droits fondamentaux de nombreuses autres personnes si l'action collective n'est pas autorisée.

La demanderesse est en mesure d'assurer la représentation adéquate des membres du groupe

65. La demanderesse a les ressources, l'expertise et l'intérêt requis pour assurer la représentation adéquate des membres du groupe.
66. En effet, tel que précisé précédemment, la Commission a pour mission d'assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la *Charte* (art. 71 de la *Charte*).
67. Dans le cadre de ce mandat général, les champs d'intervention de la Commission sont multiples. À titre illustratif et non exhaustif, elle assume notamment les responsabilités suivantes :
- elle est responsable de faire des enquêtes sur des situations de discrimination ainsi que sur des situations d'exploitation à l'égard de personnes âgées et/ou handicapées (art. 71 al. 2, 1 de la *Charte*);
 - au terme d'une enquête, si elle considère la preuve de discrimination suffisante et que la partie mise en cause refuse de mettre en œuvre sa proposition dans le délai imparti, elle « peut s'adresser à un tribunal en vue d'obtenir, compte tenu de l'intérêt public, toute mesure appropriée contre la personne en défaut ou pour réclamer en faveur de la victime, toute mesure de redressement qu'elle juge alors adéquate. (art. 80 de la *Charte*)
 - elle assume la responsabilité de relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la *Charte* et de faire au gouvernement les recommandations appropriées (art. 71 al. 2, par. 6 de la *Charte*);

- elle réalise des travaux de recherche et des publications en matière de droits et libertés de la personne et élabore des programmes de formation destinés à faire comprendre les dispositions de la *Charte* (art. 71 al. 2, para 4 et 5 de la *Charte*)
- Elle intervient dans différents dossiers judiciaires soulevant des questions liées au respect des droits et libertés fondamentaux, dont plusieurs devant la Cour suprême du Canada, afin de mettre ses connaissances et son expertise en matière de droit fondamentaux et droit à l'égalité auprès des instances décisionnelles.

68. La Commission est un acteur clé au Québec en matière de respect et de promotion des droits et libertés de la personne garantis par la *Charte*. Elle détient une connaissance spécialisée en matière de droits et liberté, ce qui en fait incontestablement une experte sur le sujet.

69. L'intérêt de la demanderesse dans le cadre de ce litige est directement lié à son mandat d'assurer le respect des droits et principes énoncés à la *Charte*.

70. Au cours des dernières années, la demanderesse a reçu de nombreuses plaintes et enquêté sur de nombreuses situations de discrimination à l'embauche impliquant l'utilisation d'un questionnaire médical pré-emploi.

71. La demanderesse a déjà déposé plus d'une vingtaine de recours devant le Tribunal des droits de la personne visant spécifiquement l'utilisation de questionnaires médicaux pré-embauche non conformes aux exigences de l'article 18.1 de la *Charte*.

72. La Commission est disposée à gérer la présente action collective dans l'intérêt des membres du groupe qu'elle entend représenter et elle est déterminée à mener à terme le présent dossier, le tout au bénéfice de tous les membres du groupe.

73. La Commission agissant dans le cadre de sa mission et à l'intérieur de son mandat ne réclame pas d'indemnité en vertu de l'article 593 C.p.c.

H- LE DISTRICT JUDICIAIRE

74. La demanderesse propose que l'action collective soit exercée devant la Cour supérieure siégeant dans le district judiciaire de Montréal pour les motifs suivants :

- La demanderesse a son siège social à Montréal;
- La défenderesse y a également son siège social;
- Selon toute probabilité, la majorité des membres du groupe est domiciliée dans le district de Montréal ou à proximité de celui-ci;

75. Par conséquent, il est dans l'intérêt de l'ensemble des parties que la présente action collective soit entendue dans le district judiciaire de Montréal.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

ACCUEILLIR la Demande en autorisation d'exercer une action collective.

AUTORISER l'exercice de l'action collective en injonction, en dommages moraux et en dommages-intérêts punitifs.

ATTRIBUER à la demanderesse le statut de représentante des membres du groupe aux fins de l'exercice de la présente action collective.

PRENDRE ACTE que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse exercera son rôle de représentante dans le cadre de sa mission de veiller au respect des droits énoncés dans la *Charte* et qu'à cet effet, elle n'entend réclamer aucune indemnité au sens de l'article 593 C.p.c et n'entend pas non plus réclamer d'honoraires extrajudiciaires pour le paiement de ses avocats.

ATTRIBUER à C. G. le statut de personne désignée aux fins de l'exercice de la présente action collective.

ACCUEILLIR la Demande pour protéger l'identité de la personne désignée; en la désignant uniquement par ses initiales C. G.

ORDONNER l'utilisation des initiales de la personne désignée ainsi que des membres du groupe dans les procédures, pièces, et tout autre document produit au dossier de la Cour, le tout afin de protéger leur identité et éviter d'aggraver leur préjudice.

PERMETTRE à la personne désignée, pour les fins de la présente action collective, d'élire domicile à l'adresse du siège social de la demanderesse, soit l'adresse des procureurs de cette dernière.

DÉFINIR le groupe comme suit :

« Toute personne qui depuis le 1^{er} octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal (ci-après « CSDM ») et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* » ».

IDENTIFIER comme suit les principales questions de fait et de droit qui seront traitées collectivement :

- a. La CSDM a-t-elle porté atteinte aux droits des membres du groupe en requérant, au moyen de son *Auto déclaration de santé* des renseignements sur leur état de santé physique et psychologique n'ayant pas de lien avec les aptitudes et qualités requises occuper les emplois convoités, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la *Charte*?
- b. En obligeant les membres du groupe à remplir l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de leur processus de sélection pour un emploi, la CSDM a-t-elle compromis les droits de ces derniers à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la *Charte*?
- c. L'utilisation de l'*Auto déclaration de santé* par la CSDM dans tous ses processus d'embauche constitue-t-elle de la discrimination systémique à l'embauche?
- d. Les membres du groupe ont-ils droit à des dommages moraux afin de réparer le préjudice résultant de l'atteinte à leur droit à l'égalité, à la vie privée et à la dignité?
- e. Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?
- f. La CSDM doit-elle être condamnée à payer des dommages punitifs aux membres du groupe en raison de l'atteinte illicite à leurs droits à l'égalité, à la dignité et à la vie privée?
- g. Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?
- h. La défenderesse doit-elle cesser d'utiliser l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de son processus d'embauche?
- i. La défenderesse doit-elle revoir ses outils de sélection et modifier l'*Auto déclaration de santé* afin de la rendre conforme à la *Charte*?
- j. Les membres du groupe sont-ils justifiés de demander la destruction, par la défenderesse, du formulaire de l'*Auto déclaration de santé* qu'ils ont été contraints de remplir avant l'embauche, en violation de leurs droits fondamentaux?

IDENTIFIER comme suit les principales conclusions recherchées au mérite de l'action collective :

ACCUEILLIR l'action collective pour tous les membres du groupe.

ORDONNER le recouvrement collectif des réclamations des membres du groupe.

CONCERNANT LA PERSONNE DÉSIGNÉE

ACCUEILLIR l'action de la personne désignée.

ORDONNER à la défenderesse de détruire toutes les copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* » rempli par la membre désignée.

CONDAMNER la défenderesse Commission scolaire de Montréal à payer à la personne désignée la somme de sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) à titre de dommages moraux avec intérêts à compter de la signification de la présente demande ainsi que l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du Code civil du Québec).

CONDAMNER la défenderesse Commission scolaire de Montréal à payer à la personne désignée la somme de deux mille cinq cents dollars (2 500\$) à titre de dommages punitifs en raison de l'atteinte illicite et intentionnelle à ses droits fondamentaux reconnus par la *Charte* avec intérêts au taux légal majoré de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*, à compter du jugement.

ACCORDER une indemnité à la personne désignée conformément à l'article 593 C.p.c. dont le montant sera déterminé par le Tribunal.

CONCERNANT LE GROUPE

DÉCLARER que le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* » imposé à tous les candidats qui convoitent un emploi auprès de la CSDM est discriminatoire et contrevient aux articles 4, 5, 10 et 18.1 de la *Charte*.

De façon plus spécifique :

DÉCLARER que ce processus de sélection discriminatoire auquel les membres du groupe ont été forcés de se soumettre compromet le droit de ces derniers à un processus d'embauche exempt de discrimination fondée sur le

handicap ou la perception de handicap et contrevient aux articles 10 et 18.1 de la *Charte*.

DÉCLARER que ce processus de sélection discriminatoire auquel les membres du groupe ont dû se soumettre a porté atteinte à leur droit à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrevenant aux articles 4,5 et 10 de la *Charte*.

D'ORDONNER à la CSDM de cesser l'utilisation de son questionnaire médical pré-embauche « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* ».

D'ORDONNER à la CSDM de réviser et modifier, dans les 60 jours du jugement au fond à être rendu, le questionnaire « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* » de manière à le rendre conforme à la *Charte*, notamment afin qu'il se limite à vérifier les qualités et aptitudes rationnellement requises par chacun des emplois offerts par la CSDM et le cas échéant, qu'il ne soit exigé qu'après qu'une offre d'embauche conditionnelle à l'administration de ce questionnaire ait été présentée au candidat et à en faire parvenir une copie à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à l'intérieur de ce délai.

D'ORDONNER à la défenderesse de détruire chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* » rempli par chacun des membres du groupe.

CONDAMNER la défenderesse Commission scolaire de Montréal à payer à chaque membre du groupe la somme de sept mille cinq cents dollars (7 500\$) à titre de dommages moraux avec intérêts au taux légal à compter de la signification de la présente demande d'autorisation ainsi que l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*.

CONDAMNER la défenderesse Commission scolaire de Montréal à payer à chaque membre du groupe la somme de deux mille cinq cents dollars (2 500\$) à titre de dommages punitifs en raison de l'atteinte illicite et intentionnelle à ses droits fondamentaux reconnus par la *Charte*, le tout avec intérêts au taux légal à compter du jugement sur le fond de la présente action collective ainsi que l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*.

DÉCLARER que tous les membres du groupe qui n'ont pas demandé d'être exclus du groupe dans le délai imparti seront liés par tout jugement à venir sur la présente action collective de la manière prévue par la loi.

FIXER le délai d'exclusion à trente (30) jours après la date de l'avis aux membres, délai à l'expiration duquel les membres du groupe qui ne se seront pas prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir.

ORDONNER à la défenderesse de fournir à la représentante, dans un document électronique, une liste comprenant le nom et les dernières coordonnées connues de tous les membres du groupe visé par la présente action collective.

ORDONNER l'envoi, par la défenderesse, à chaque membre du groupe visé par la présente action collective pour lesquels elle possède les coordonnées postales ou une adresse électronique, une copie de l'avis aux membres par courriel ou par la poste dans les trente (30) jours du jugement à intervenir sur la proposition d'avis aux membres de la demanderesse conformément à l'article 579 C.p.c.

ORDONNER tout autre mode de publication jugé utile, efficient et efficace afin de joindre les membres du groupe, notamment au moyen d'un avis visible et facilement repérable sur le site internet de la défenderesse.

ORDONNER à la défenderesse d'assumer les frais de publication des avis.

RENDRE toute autre ordonnance que le Tribunal estime nécessaire en vue de la protection des intérêts des membres.

RÉFÉRER le dossier au Juge en chef pour détermination du district dans lequel l'action collective devra être exercée et pour désignation du juge devant lequel elle sera entendue.

LE TOUT avec frais de justice, y compris l'ensemble des frais reliés aux avis et les frais d'expert, le cas échéant.

Montréal, le 1^{er} octobre 2019

(S) BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER

BITZAKIDIS CLÉMENT-MAJOR FOURNIER
Avocats de la demanderesse
Me Stéphanie Fournier, avocate responsable
Stephanie.Fournier@cdpdj.qc.ca
Me Christine Campbell, avocate responsable
Christine.Campbell@cdpdj.qc.ca
360, rue Saint-Jacques, 2e étage

Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins, 1^{er} octobre 2019

21

Montréal, Québec, H2Y 1P5
Téléphone : (514) 873-5146, poste 208
Télécopieur : (514) 864-7982

COPIE CONFORME

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier

BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER
Avocats de la demanderesse

Demande modifiée de la Défenderesse pour permission de présenter une preuve appropriée,
12 décembre 2019

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Défenderesse

**DEMANDE MODIFIÉE DE LA DÉFENDERESSE POUR PERMISSION
DE PRÉSENTER UNE PREUVE APPROPRIÉE**

(art. 574 C.p.c)

AU JUGE DÉSIGNÉ POUR ENTENDRE TOUTE PROCÉDURE RELATIVE À LA PRÉSENTE DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE, LA DÉFENDERESSE PLAIDE CE QUI SUIT :

1. Tel qu'il ressort du dossier, la demanderesse, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « **Commission** »), présente une demande d'autorisation d'exercer une action collective (la « **Demande d'autorisation** ») contre la défenderesse, la Commission scolaire de Montréal (« **CSDM** »).
2. Le récit des faits à l'appui de la Demande d'autorisation est incomplet et passe sous silence un fait d'une importance dirimante qui, eût-il été relaté, aurait permis de constater à la simple lecture de l'acte de procédure, que la présente demande en justice fait état d'un différend qui a été attribué formellement et exclusivement à une autre juridiction ou organisme juridictionnel, en l'espèce un arbitre de grief ou, selon le cas, le Comité d'appel pour le personnel cadre.
3. En effet, afin de démontrer que la Cour supérieure n'est pas le tribunal auquel le législateur entend confier l'adjudication du présent différend mais que, au contraire, la loi attribue formellement et exclusivement la résolution du présent différend à un arbitre de grief ou, selon le cas, au Comité d'appel pour le personnel cadre. la CSDM demande au tribunal de lui permettre de présenter la preuve appropriée suivante :

- 2 -

- **Pièce D-1** : Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016 contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé »
4. Dans ce grief, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (l'« **Alliance** ») prétend que le formulaire en question est discriminatoire et contraire à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'Alliance demande à l'arbitre de grief de prononcer les constats, ordonnances ou condamnations suivantes :
1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, à la Charte des droits et libertés de la personne et à la politique d'embauche;
 2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
 3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs.
5. Ce que la CSDM demande par la présente, c'est de produire une sentence arbitrale dite intérimaire prononcée par l'arbitre de griefs, Me Nathalie Massicotte.
- **Pièce D-2** : Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par Me Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail
6. La sentence arbitrale en question est dite intérimaire étant donné que l'arbitre de grief Massicotte était saisie de trois moyens préliminaires, le premier ayant trait à sa compétence matérielle et personnelle, le second portant sur la litispendance entre le grief et une enquête prise à l'initiative de la Commission d'accès à l'information et le troisième portant sur l'abus de procédure de la part de l'Alliance.
7. Tel qu'il ressort de la sentence arbitrale, l'arbitre de grief Massicotte a rejeté les trois moyens préliminaires en question.
8. De plus, la CSDM demande au tribunal la permission de produire le jugement suivant :
- **Pièce D-3** : Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930)
9. Le jugement en question rejette le pourvoi en contrôle judiciaire présenté par la CSDM à l'encontre de la sentence arbitrale (D-2).
10. Dans la même veine, la CSDM demande la permission de produire le jugement suivant :
- **Pièce D-4** : Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765)

Demande modifiée de la Défenderesse pour permission de présenter une preuve appropriée,
12 décembre 2019

- 3 -

11. Tel qu'il ressort du jugement de l'Honorable Geneviève Marcotte, celle-ci rejette la demande de permission d'appeler de la CSDM.
12. De plus, la CSDM demande au tribunal la permission de produire le document suivant :
 - **Pièce D-5** : Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte
13. Cet extrait témoigne du fait que l'instruction du présent grief est remise *sine die* et que l'arbitre de grief Massicotte est toujours saisie du présent différend.
14. Les éléments de preuve ci-dessus, pour la plupart des décisions ou jugements d'arbitre de grief ou des tribunaux de droit commun, sont incontestables et ont rapport avec la question de savoir si la Cour supérieure ou une autre juridiction ou organisme juridictionnel a compétence sur le différend.
15. En plus de ces éléments de preuve, la CSDM demande la permission de déposer les deux conventions collectives suivantes :
 - a) L'entente locale (telle qu'elle est nommée dans la sentence arbitrale (Pièce D-2)) liant la CSDM à l'Alliance, comme **Pièce D-6**.
 - b) L'entente nationale (telle qu'elle est nommée dans la sentence arbitrale (Pièce D-2)) liant la CSDM avec la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente, comme **Pièce D-7**;
16. La CSDM demande également la permission de produire les conventions collectives la liant à d'autres associations de salariés au sens du Code du travail, soit les ententes intervenues d'une part entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autres part:
 - a) la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représenté par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ), comme **Pièce D-8**; et
 - b) la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente, comme **Pièce D-9**;
17. Comme on pourra le constater, les conventions collectives ci-dessus contiennent à peu de choses près les mêmes dispositions relatives à l'engagement que celles que l'on retrouve dans l'entente locale (D-6) et l'entente nationale (D-7).
18. Pour présenter un tableau complet de la situation qui prévaut à la CSDM sur le plan des relations de travail, elle demande également la permission de produire les trois lettres d'entente suivantes, qui contiennent des conditions de travail particulières s'appliquant aux personnes qui y sont visées :

Demande modifiée de la Défenderesse pour permission de présenter une preuve appropriée,
12 décembre 2019

- 4 -

- a) S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif, comme **Pièce D-10**;
 - b) S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employés et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN, comme **Pièce D-11**; et
 - c) S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc., comme **Pièce D-12**.
19. Enfin, la CSDM demande la permission de déposer le Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, comme **Pièce D-13** et la Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal, comme **Pièce D-14**.
20. La CSDM entend soulever un moyen déclinatoire portant sur la compétence d'attribution (*ratione materiae*) de la Cour supérieure et il est de connaissance commune qu'un tel moyen doit être proposé *in limine litis* et faire l'objet d'une adjudication avant l'audience de la Demande d'autorisation.
21. Afin donc de pouvoir présenter un tel moyen déclinatoire de compétence *in limine litis*, il faut que les documents précités apparaissent au dossier.

PAR CES MOTIFS,

PERMETTRE la présentation des pièces D-1, D-2, D-3, D-4, D-5, D-6, D-7, D-8, D-9, D-10, D-11, D-12, D-13 et D-14.

Montréal, ce 12 décembre 2019

Fasken Martineau DuMoulin

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats de la Commission scolaire de Montréal

800, rue du Square-Victoria, bureau 3700

Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher

Téléphone : +1 514 397 7495

Courriel : adurocher@fasken.com

Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 10 mars 2020

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Défenderesse

DEMANDE SOULEVANT UN MOYEN DÉCLINATOIRE DE COMPÉTENCE

(art. 33 et 167 C.p.c)
(art. 100 à 102 du Code du travail)

**LA DÉFENDERESSE, LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL (« CSDM »),
EXPOSE CE QUI SUIT:**

1. Tel qu'il ressort du dossier, la demanderesse, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « **Commission** »), présente une demande d'autorisation d'exercer une action collective (la « **Demande d'autorisation** ») pour le compte d'un groupe qu'elle décrit au paragraphe premier :

« Toute personne qui depuis le 1er octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » ».

2. La Commission propose d'identifier les principales questions de fait et de droit qui seront traitées collectivement et les conclusions recherchées qui s'y rattachent de la manière suivante:

IDENTIFIER comme suit les principales questions de fait et de droit qui seront traitées collectivement :

- 2 -

- a. La CSDM a-t-elle porté atteinte aux droits des membres du groupe en requérant, au moyen de son Auto déclaration de santé des renseignements sur leur état de santé physique et psychologique n'ayant pas de lien avec les aptitudes et qualités requises (*sic*) occuper les emplois convoités, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la Charte?
 - b. En obligeant les membres du groupe à remplir l'Auto déclaration de santé dans le cadre de leur processus de sélection pour un emploi, la CSDM a-t-elle compromis les droits de ces derniers à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la Charte?
 - c. L'utilisation de l'Auto déclaration de santé par la CSDM dans tous ses processus d'embauche constitue-t-elle de la discrimination systémique à l'embauche?
 - d. Les membres du groupe ont-ils droit à des dommages moraux afin de réparer le préjudice résultant de l'atteinte à leur droit à l'égalité, à la vie privée et à la dignité?
 - e. Le cas échéant, quel est le montant auquel les membres ont droit?
 - f. La CSDM doit-elle être condamnée à payer des dommages punitifs aux membres du groupe en raison de l'atteinte illicite à leurs droits à l'égalité, à la dignité et à la vie privée?
 - g. Le cas échéant, quel est le montant auquel les membres ont droit?
 - h. La défenderesse doit-elle cesser d'utiliser l'Auto déclaration de santé dans le cadre de son processus d'embauche?
 - i. La défenderesse doit-elle revoir ses outils de sélection et modifier l'Auto déclaration de santé afin de la rendre conforme à la Charte?
 - j. Les membres du groupe sont-ils justifiés de demander la destruction par la défenderesse, du formulaire de l'Auto déclaration de santé qu'ils ont été contraints de remplir avant l'embauche, en violation de leurs droits fondamentaux?
3. Étant donné que la Commission, tel qu'on le constate à la lecture de la description du groupe proposé, demande l'autorisation d'exercer une action collective pour le compte de « toute personne qui [...] a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal [...] », liant ainsi l'appartenance au groupe au fait que les membres du groupe sont des postulants à un emploi auprès de la défenderesse, cela a pour résultat que la mésentente entre les membres du groupe proposé et la CSDM constitue un grief au sens de l'article 1(f) du *Code du travail*¹, lequel doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective selon les articles 100 à 102 du *Code du travail*.

¹ C-27

- 3 -

4. Tel qu'il ressort de la Demande d'autorisation, la Commission produit six pièces, à savoir :

P-1 : Copie des processus de sélection mis en place par la CSDM selon les catégories d'emploi (en liasse);

P-2 : Copie du questionnaire « Auto déclaration de santé des enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves »;

P-3 : Copie de l'article du journal La Presse du 24 novembre 2015 « Formulaire d'embauche la CSDEM (*sic*) exige les antécédents médicaux des candidats »;

P-4 : Copie du Plan de classification personnel professionnel des commissions scolaires francophones;

P-5 : Copie de l'échange de courriel entre la CSDM et la personne désignée lui demandant de remplir l'Auto déclaration de santé et de remettre le document au moment de l'entrevue;

P-6: Copie du questionnaire « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves» rempli par la personne désignée.

5. Afin de présenter au tribunal un portrait complet de la situation, la CSDM a déposé une demande pour permission de présenter une preuve approuvée, à savoir :

D-1 : Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016 contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé »;

D-2 : Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par Me Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail;

D-3 : Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission Scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930);

D-4 : Procès-verbal de l'audience du 1er mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765);

D-5 : Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte.

6. Tel qu'il ressort de ces pièces, celles-ci permettent de constater qu'un autre organisme juridictionnel a déjà bel et bien été saisi de cette demande et que, qui plus est, la demande de contrôle judiciaire à l'encontre de la sentence arbitrale intérimaire portant sur la compétence de l'arbitre de grief a été rejetée.

- 4 -

7. En l'espèce, et plus précisément, tel qu'il ressort des éléments de preuve appropriée que la CSDM demande de présenter, il y a eu de la part de l'association accréditée, l'Alliance des professeures et des professeurs de Montréal, dépôt d'un grief (Pièce D-1) protestant contre l'existence du formulaire « Auto-déclaration de santé » (Pièce P-2), lequel grief allègue qu'il y a de ce fait une violation de la convention collective, de l'article 18 (discrimination) et de l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et des articles 3, 35 et 37 du Code civil du Québec.
8. Tel qu'il ressort également des conclusions du grief, l'Alliance des professeures et des professeurs de Montréal demande à l'arbitre de prononcer les conclusions suivantes :
 1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, à la Charte des droits et libertés de la personne et à la politique d'embauche;
 2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
 3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs.
9. Étant donné que l'article 100 du *Code du travail* prévoit que les griefs doivent être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à la convention collective, il s'ensuit que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la présente.
10. Étant donné l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bisailon c. Université Concordia*², la CSDM soutient que le dépôt du grief D-1 et la sentence arbitrale D-2 ont pour effet de confier la saisine du litige à l'arbitre dans sa totalité et non uniquement par rapport à l'unité de négociation que représente l'association accréditée; autrement dit, la sentence arbitrale qui sera rendue éventuellement par l'arbitre Massicotte va valoir et avoir effet pour toutes les unités de négociations et pour tous les salariés de la CSDM, y compris les cadres.
11. Cela dit, afin de couvrir tous les angles, et par prudence, la CSDM demande la permission de produire, dans sa Demande modifiée pour permission de présenter une preuve appropriée, les autres conventions collectives et écrits régissant les cadres pour illustrer qu'il n'y a pas de difficultés à la solution voulant que ce soit l'arbitre Massicotte qui tranche le débat.
12. Afin d'éviter tout malentendu, la CSDM réitère que, telle que présentée, la Demande d'autorisation est une demande que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre, cette demande devant être entendue par un arbitre de grief.
13. De toute façon, les éléments de preuve que la CSDM demande la permission de présenter complètent les allégations de la Demande d'autorisation et ne prêtent pas à controverse.

² 2006 CSC 19, [2006] 1 RCS 666

Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 10 mars 2020

- 5 -

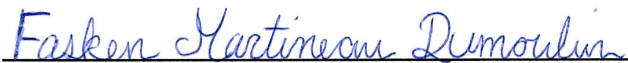
14. Tel qu'il ressort des pièces que la CSDM demande la permission de produire, il y a litispendance dans la présente affaire étant donné que l'arbitre Massicotte est déjà saisie de la même demande que celle qui fait l'objet de la présente demande d'autorisation d'exercer une action collective.

POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :

ACCUEILLIR la présente demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Cour supérieure;

DÉCLARER que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la présente demande étant donné que la compétence pour entendre celle-ci a été attribuée formellement et exclusivement à un autre organisme juridictionnel, en l'espèce un arbitre de grief.

Montréal, ce 10 mars 2020



Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats de la Commission scolaire de Montréal
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher

Téléphone : +1 514 397 7495

Courriel : adurocher@fasken.com

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande modifiée pour permission de présenter une preuve appropriée, 24 septembre 2020

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Défenderesse

**SCHÉMA D'ARGUMENTATION
DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
AU SOUTIEN DE SA DEMANDE DE PRÉSENTER UNE PREUVE APPROPRIÉE
SELON L'ARTICLE 574 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE**

1. Ce schéma d'argumentation est produit au soutien de de la demande modifiée pour permission de produire une preuve appropriée de la Commission scolaire de Montréal (« CSDM »).
2. Rappelons que la demanderesse, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « Commission »), demande l'autorisation d'exercer une action collective pour le compte de personnes à l'emploi de la défenderesse et pour le compte de personnes qui postulent à un emploi auprès de la CSDM et qui ont eu à compléter un formulaire médical pré-embauche.
3. La Commission produit six pièces au soutien de sa demande :

PIÈCE P-1 : Copie des processus de sélection mis en place par la CSDM selon les catégories d'emploi (en liasse);

PIÈCE P-2 : Copie du questionnaire « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves »;

PIÈCE P-3 : Copie de l'article du journal La Presse du 24 novembre 2015 « Formulaire d'embauche la CSDEM exige les antécédents médicaux des candidats »;

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande modifiée pour permission de présenter une preuve appropriée, 24 septembre 2020

- 2 -

PIÈCE P-4 : Copie du plan de classification personnel professionnel des commissions scolaires francophones;

PIÈCE P-5 : Copie de l'échange de courriel entre la CSDM et la personne désignée lui demandant de remplir l'Auto déclaration de santé et de remettre le document au moment de l'entrevue (sous pli cacheté);

PIÈCE P-6 : Copie du questionnaire « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par la personne désignée (sous pli cacheté).

4. Manifestement, la Commission ignorait, ou a pris la position d'ignorer, que le formulaire médical pré-embauche en question avait déjà fait l'objet d'un grief de la part de l'Alliance des professeurs de Montréal.
5. Nous invitons le tribunal à adopter la position que la « demande » en question, la demande d'autorisation d'exercer une action collective, est une « demande » que le législateur a attribué formellement et exclusivement à un autre tribunal, en l'espèce un arbitre de grief.
6. Sur le strict plan théorique, il pourrait suffire, pour les fins de notre demande d'exception déclinatoire, de plaider que la controverse en est une qui doit être réglée *in limine litis* et nous citons à cet égard les arrêts prononcés par la Cour d'appel dans les affaires *Société Asbestos limitée c. Lacroix*¹ [ONGLET 4] et *Québec (Procureur général) c. Charest*² [ONGLET 5].
7. Cela dit, pour couvrir tous les angles, nous demandons de produire des documents qui complètent des documents déjà produits au soutien de la demande d'autorisation. Par exemple, oui, la demanderesse présente une demande d'autorisation d'exercer une action collective et nous plaidons une exception déclinatoire; nous plaidons que c'est à l'arbitre de grief qu'est confiée la compétence d'entendre une demande de cette nature.
8. Mais, mettant bretelles et ceinture, nous plaidons qu'il y a bel et bien eu un grief sur ce point (D-1), une sentence arbitrale intérimaire (D-2) et nous ajoutons les conventions collectives entre l'Alliance et la CSDM et les autres associations représentatives du personnel de la CSDM.
9. Nous invitons le tribunal à conclure que ces documents sont incontestables et qu'il est approprié et utile d'en prendre connaissance et d'en tenir compte pour les fins d'une exception déclinatoire de la nature que nous faisons.
10. Il y a de nombreux jugements qui guident les tribunaux concernant les demandes de production d'une preuve appropriée. Si l'on résume cette jurisprudence, il faut que les documents que veut produire la défenderesse soient pertinents à la contestation de l'autorisation. Ce que nous plaidons, c'est que les documents en cause sont manifestement liés à l'exception déclinatoire que nous proposons. Nous disons non seulement que c'est à l'arbitre de grief que l'on doit confier ce différend, mais nous ajoutons que ce différend lui a bel et bien été confié!

¹ 2004 CanLII 76694 (QC CA)

² 2004 CanLII 46995 (QC CA)

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande modifiée pour permission de présenter une preuve appropriée, 24 septembre 2020

- 3 -

11. Dans l'affaire *Option Consommateurs c. Banque Amex du Canada*³, la Cour supérieure a indiqué que c'est à la partie que demande la permission de produire une preuve d'en démontrer le caractère approprié ou utile; ce que nous plaçons, c'est que oui, il est utile de savoir qu'un arbitre de grief a déjà été saisi de la demande.

Le tout plaidé avec égards,

Montréal, ce 24 septembre 2020

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats de la Commission scolaire de Montréal
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher

Téléphone : +1 514 397 7495

Courriel : adurocher@fasken.com

³ 2006 QCCS 6290

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Défenderesse

**SCHÉMA D'ARGUMENTATION
DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
AU SOUTIEN DE SA DEMANDE SOULEVANT UN MOYEN DÉCLINATOIRE DE
COMPÉTENCE SELON LES ARTICLES 33 ET 167 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE**

1. Nous soutenons que la demanderesse demande à la Cour supérieure d'entendre une demande qui en est une que le législateur a attribuée formellement et exclusivement à un autre organisme juridictionnel, pour paraphraser l'article 33 du Code de procédure civile.
 2. Dans le cas qui nous concerne, et tel que le démontrent à plus forte raison les pièces que nous demandons la permission de produire, la mésentente entre les parties pour lesquelles la demanderesse demande l'autorisation d'exercer une action collective a déjà été présentée à une « autre juridiction ou organisme juridictionnel », en l'instance l'arbitre de grief, Me Nathalie Massicotte (l'« **Arbitre Massicotte** »).
 3. Il y a donc lieu de commencer par décrire la mésentente dont l'Arbitre Massicotte est saisie. Puis, en second lieu, nous décrirons la demande que la demanderesse présente devant la Cour supérieure, utilisant le véhicule procédural de l'action collective.
- (A) LE GRIEF**
4. Dans le grief logé par l'Alliance des professeurs de Montréal (l'« **Alliance** »), l'une des pièces (D- 1) déposées par la défenderesse réfère aux textes suivants :

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa
Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 2 -

- a) Article 4-3.02 de l'entente dite nationale ; et
 - b) Article 5-1.01 de l'entente dite locale.
5. Ces dispositions sont reproduites aux pages 13 à 16, paragraphe 47 et 48 de la sentence arbitrale (D-2) :

[47] Les dispositions de l'entente nationale liant les parties qui sont pertinentes à la compréhension du litige sont les suivantes :

1-1.18 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I - 13.3)

1-1.30 Grief

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

2-1.00 Champ d'application

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupes et aux enseignantes et enseignants-ressources, mais elle ne s'applique pas au personnel de direction y compris les directrices ou directeurs et les directrices ou directeurs adjoints, au personnel professionnel, au personnel administratif, au personnel technique, au personnel de secrétariat ni au personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires.

Section 2 Contrats d'engagement

5-1.02

A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers)

B) L'engagement est du ressort de la Commission.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou enseignant, la Commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III.

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa
Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 3 -

5-1.05

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

(...)

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

ANNEXE III-B Contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel

(...)

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(...)

B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

[48] Celles de l'entente locale liant les parties sont les suivantes.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

2-2.02 La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la Commission et le Syndicat.

5-1.01 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

a) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :

1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission ;
2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement ;
3. donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement ;
4. *remplir un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et le transmettre à la Commission ;*
5. indiquer si elle ou il désire signer un contrat comme enseignante ou enseignant à temps plein ou comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou comme enseignante ou enseignant à la leçon ;
6. déclarer si elle ou il a bénéficié d'un avantage dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 4 -

et parapublic sans encourir de pénalités. Dans l'affirmative, les avantages reçus doivent être remis pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

(...)

[italiques dans l'original]

c) toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.

[...]

6. Ce que nous plaidons, c'est que l'article 33 du Code de procédure civile prévoit que le législateur peut décider d'attribuer formellement et exclusivement la compétence pour entendre une demande à une autre juridiction ou organisme juridictionnel.
7. Et c'est précisément ce qu'a fait le législateur à l'article 100 du *Code du travail*¹ :

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite ; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.
8. Mais, dira-t-on, les personnes qui ne sont pas encore à l'emploi de la Commission scolaire de Montréal (« **CSDM** »), les personnes qui postulent pour un emploi auprès de la CSDM, sont sûrement des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation, elles ne sont pas membres de l'Alliance et, partant, le grief n'est pas le véhicule procédural approprié et l'arbitre de grief n'est pas la juridiction ou l'autre organisme juridictionnel auquel le législateur a attribué formellement et exclusivement la compétence pour entendre la demande en question. Vrai? Faux!
9. Et ajoutera-t-on, *quid* des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation pour laquelle est accréditée l'Alliance? Sûrement le grief de l'Alliance ne peut pas avoir d'effet à leur endroit. Vrai? Faux également!
10. Cela dit, afin de couvrir tous les angles, nous demandons la permission de produire les conventions collectives conclues par les autres associations accréditées. Et pour n'oublier personne, les cadres en l'instance, nous demandons également la permission de produire le document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal. Mais, et pour éviter tout malentendu sur nos prétentions, nous plaidons que l'Arbitre Massicotte a compétence pour entendre le différend dans sa totalité, pas seulement vis-à-vis les membres de l'Alliance, mais également pour les membres des autres syndicats, pour les cadres et pour les personnes qui postulent à un emploi. C'est par prudence, pour couvrir tous les angles, que nous demandons la

¹ RLRQ, C-27

- 5 -

permission de produire les conventions collectives et documents du même type visant les membres des autres unités de négociation et les cadres.

11. Pour bien comprendre les enjeux, il n'y a pas de meilleure démarche que d'étudier la sentence arbitrale (D-2), d'autant plus que cette sentence répond à trois moyens préliminaires de la CSDM ayant trait à la compétence de l'arbitre pour se saisir du grief.

(B) LA SENTENCE ARBITRALE INTÉRIMAIRE : LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

12. Ces trois moyens préliminaires sont les suivants :

- a) La compétence matérielle et personnelle de l'arbitre de grief ;
- b) Litispendance ; et
- c) Abus de procédures.²

13. Pour nos fins, il n'est pas nécessaire de traiter du deuxième et du troisième moyen préliminaire. Seul nous intéresse le moyen préliminaire concernant la compétence matérielle et personnelle de l'arbitre de grief.

14. Passons maintenant à la preuve et à la liste des admissions communes reproduites dans la sentence arbitrale intérimaire.³

² Voir le paragraphe [3] de la sentence arbitrale intérimaire :

[3] L'employeur soulève trois moyens préliminaires ayant trait à ma compétence pour me saisir du grief. Le premier conteste ma compétence matérielle et personnelle, le second prétend que le grief est visé par la litispendance et le troisième allègue l'abus de procédure.

³ Voir le paragraphe [5] de la sentence arbitrale :

[5] Voici la liste des admissions communes que m'ont soumises les parties, le 20 janvier 2017 :

1. Les Parties sont liées par l'entente nationale intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente, 2010-2015 (pièce S-1) et l'entente intervenue localement entre la Commission scolaire de Montréal et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2005-2010 (pièce S-2) ;

2. Le 11 février 2016, le Syndicat a logé le grief portant le numéro A4330-02-16, tel qu'il appert dudit grief (pièce S-3) qui a été amendé le 22 décembre 2016 (8-4) ;

3. Le grief conteste l'un des trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé utilisés dans le cadre du processus de recrutement (embauche), soit celui visant les candidats pour le poste d'enseignant (voir pièce E-1 en liasse) ;

4. Dans le cadre du processus de recrutement (embauche), la CSDM utilise trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé, tel qu'il appert desdits formulaires (pièce E-1 en liasse). Le formulaire d'Auto Déclaration de santé applicable est transmis par courriel au candidat lors de la convocation à l'entrevue. Le candidat est alors invité à remplir le formulaire et à l'apporter lors de la rencontre d'entrevue ;

5. En septembre 2016, la Commission d'accès à l'information a pris l'initiative d'entamer une enquête sur la légitimité des trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé utilisés dans le cadre du processus de recrutement (pièce E-1 en liasse) conformément aux articles 123, 129 et 130.2 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Le dossier porte le numéro 101 26 13 et l'enquête a pour objet de vérifier la conformité des activités de la CSDM en lien avec les exigences notamment prévues à l'article 64 de la Loi sur l'accès à l'information le 28 novembre dernier, tel qu'il appert des documents échangés (voir pièce E-2 en liasse). Les parties sont dans l'attente de la décision de la Commission d'accès à l'information à cet égard ;

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 6 -

15. Les quatre premières admissions sont pertinentes pour nos fins et c'est pour mettre cette preuve au dossier que nous avons présenté notre première demande pour permission de présenter une preuve appropriée.
16. Donc, ce qu'il faut souligner, c'est qu'il y a une convention collective entre la CSDM et l'Alliance. Pour s'exprimer avec plus de justesse, il y a une entente nationale et une entente locale, mais pour les fins du présent moyen déclinatoire, nous simplifions les choses et nous dirons simplement qu'il y a une convention collective liant la CSDM et l'Alliance.
17. En passant, il y a d'autres conventions collectives entre la CSDM et les membres de son personnel et c'est ce que nous voulons démontrer par notre demande modifiée pour permission de présenter une preuve appropriée.
18. Soulignons que ce grief porte sur les formulaires Auto-déclaration de santé (P-6), soit le même document que celui qui fait l'objet de la demande d'autorisation d'exercer une action collective de la part de la demanderesse.
19. Ne nous occupons pas des paragraphes 5 et 6 des admissions, celles-ci ne nous concernant pas, et passons aux paragraphes 7 et 8 dans lesquels on fait état des moyens préliminaires de la CSDM.
20. Après avoir reproduit de larges extraits du formulaire, l'Arbitre Massicotte résume les positions respectives des parties. Nous nous préoccupons seulement des paragraphes [12] à [15] dans lesquels est résumée la position de la CSDM concernant la compétence de l'arbitre et des paragraphes [25] à [34] dans lesquels est résumée la position de l'Alliance sur le même sujet.
21. La CSDM a plaidé que l'Arbitre Massicotte n'avait pas la compétence matérielle ou personnelle pour se saisir du grief, que la convention collective s'applique uniquement aux employés et donc qu'elle ne s'applique ni ne confère quelque droit ou obligation aux personnes qui ne sont pas (encore) ses employés. Il s'ensuit, pour reprendre la formule consacrée, que le grief n'est pas « arbitral ».
22. À cela, l'Alliance répond, citant les arrêts prononcés par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Weber v. Ontario Hydro*⁴ [ONGLET 1] et *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*⁵ [ONGLET 2], qu'il faut reconnaître « une large sphère de compétence à l'arbitre de griefs et que la convention collective ne se limite pas au texte exprès qu'elle contient » et que les arbitres « peuvent et doivent appliquer les lois sur les droits de la personne et autres

6. Le Syndicat n'a pas été impliqué d'aucune manière dans le processus menant à la décision, ni à la décision comme telle, de la Commission d'accès à l'information d'entamer ladite enquête ;

7. Le 14 décembre 2016, l'Employeur avisait le présent tribunal qu'il soulevait trois (3) moyens préliminaires, tel qu'il appert de ladite lettre (pièce E-3) ;

8. Le 20 décembre 2016, les Parties avisaient le présent tribunal de l'échéancier convenu et de leur désir à obtenir une décision intérimaire sur lesdits moyens, tel qu'il appert dudit courriel (pièce E-4).

⁴ 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929

⁵ 2000 CSC 14 (CanLII), [2000] 1 RCS 360

- 7 -

dispositions législatives d'ordre public dans l'interprétation et l'application de la convention collective ». ⁶

23. Allant un pas plus loin, l'Alliance plaide que le « *grief se rattache expressément au texte de la convention collective, puisque celle-ci comporte des clauses portant spécifiquement sur l'engagement, ce qui ne laisse aucun doute sur la compétence de l'arbitre pour s'en saisir* ». ⁷
24. C'est ici que l'Alliance aborde le point crucial du débat, soit que l'arbitre a compétence pour entendre un grief même s'il vise des candidats, donc et autrement dit, des personnes qui ne sont pas (encore) à l'emploi de la CSDM.
25. La démarche proposée par l'Alliance se décompose ainsi :
- a) La convention collective de l'Alliance contient des dispositions portant sur l'embauche du personnel ;
 - b) De cela, il résulte que la convention collective doit respecter les lois concernant les droits et libertés de la personne et cela inclut les candidats ;
 - c) Donc, les actions de l'employeur portant sur l'embauche sont susceptibles de donner lieu à un grief et tout différend à ce propos doit être soumis à un arbitre ;
26. Aux paragraphes 47 et 48 de la sentence arbitrale intérimaire, l'Arbitre Massicotte reproduit les articles des ententes dites nationale et locale liant les parties (reproduites précédemment).
27. De plus, les autres conventions collectives avec les salariés contiennent des dispositions de même nature :
- a) Selon l'Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (D-7) :

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

(...)

1-1.18 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

(...)

1-1.30 Grief

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

⁶ Extraits du paragraphe 26 de la sentence arbitrale (Pièce D-2)

⁷ *Id.*, para. 28

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa
Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 8 -

[...]

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupes et aux enseignantes et enseignants-ressources, mais elle ne s'applique pas au personnel de direction y compris les directrices ou directeurs et les directrices ou directeurs adjoints, au personnel professionnel, au personnel administratif, au personnel technique, au personnel de secrétariat ni au personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires.

[...]

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT

Section 2 Contrats d'engagement

5-1.02

A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers).

B) L'engagement est du ressort de la commission.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, la commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat, selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III, sous réserve du paragraphe a) de la présente clause.

a) Aux fins de signature du contrat, la commission transmet le contrat à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (premier contrat seulement), à temps partiel ou à la leçon dans les 30 jours de sa première journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant dispose alors de 30 jours, suivant la transmission de ce contrat, afin de le signer et le retourner à la commission. Au terme de ce délai, à défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par l'enseignante ou l'enseignant, le contrat est réputé signé. La commission transmet au syndicat une copie du contrat, signée ou non, dans les 5 jours qui suivent la fin du dernier délai.

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 9 -

b) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit ajouter des heures de travail, la commission transmet à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat un nouveau contrat attestant des changements. Les mêmes procédures et délais prévus au paragraphe a) s'appliquent.

c) La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais prévus au paragraphe a) par arrangement local.

[...]

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

[...]

ANNEXE III-C) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

(...)

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(...)

B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

- b) Selon l'Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représenté par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (D-8) :

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 DÉFINITIONS

(...)

1-1.12 Corps d'emplois

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.28.

(...)

1-1.18 Grief

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

(...)

1-1.28 Plan de classification

Document du CPNCF intitulé « Le Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones », édition 10 novembre 2015, en application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa
Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 10 -

[...]

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La présente convention s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels employés directement par la commission, salariés au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le tout sous réserve des clauses ci-dessous.

2-1.03

La présente convention s'applique à la professionnelle ou au professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Toutefois, à moins que la présente convention ne prévoie expressément des

stipulations différentes, les avantages suivants s'appliquent au prorata du nombre d'heures

régulières prévu à son horaire :

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

[...]

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

Partie I Régime d'emploi

5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT

5-1.01

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

(...)

5-3.00 ENGAGEMENT

Section 1 Généralités

5-3.01

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

[...]

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa
Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 11 -

9-2.00 ARBITRAGE

Section 1 Procédure régulière d'arbitrage

(...)

9-2.20

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

- c) Selon l'Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (D-9) :

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

(...)

1-2.05 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement aux annexes 1 et 2 de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.14.

(...)

1-2.10 Grief

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

[...]

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée à l'emploi à cette date, le classement qu'elle détenait au 31 mars 2015 ou à la date de son embauche, si elle est postérieure au 31 mars 2015, et le cas échéant, elle se voit confirmer les divers classements qu'elle a détenus entre le 31 mars 2015 et la date d'entrée en vigueur de la convention. Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2 de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03

Dès son embauche, la personne salariée est classée dans l'une des classes d'emplois du Plan de classification.

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 12 -

6-1.05

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

[...]

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

(...)

9-2.00 ARBITRAGE

(...)

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

28. Revenons sur la démarche analytique de l'Arbitre Massicotte. Elle applique les enseignements des deux arrêts de la Cour suprême du Canada cités précédemment, soit les affaires *Weber* [ONGLET 1] et *Regina Police Association* [ONGLET 2], portant sur l'étendue de la compétence arbitrale et des questions qu'il faut se poser pour déterminer quelle est l'étendue de celle-ci. Et comme elle l'explique, ce test comporte deux volets, le litige et le champ d'application de la convention collective.
29. Et pour déterminer quelle est la nature du litige, il faut déterminer quelle est son essence ou sa nature.
30. On ne détermine pas quelle est la nature du litige en examinant comment sont formulées les questions juridiques. On examine les faits entourant le litige qui oppose les parties.
31. Passant à la première étape, celle qui consiste à déterminer quelle est l'essence du litige qui fait l'objet du grief; l'Arbitre Massicotte répond rapidement (et correctement selon nous) de la manière suivante :
- [55] (...) qu'il appert des faits présentés en l'espèce que l'essence du litige repose sur l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière d'engagement. Voilà la trame factuelle qui donne naissance au litige.
32. Passons à la seconde étape, celle qui consiste à vérifier si le litige relève, explicitement ou implicitement, de l'interprétation ou de l'application de la convention collective.
33. Comme l'Arbitre Massicotte l'indique, faisant référence à l'article 5-1.01 de l'entente nationale (et de l'entente locale), la convention collective fait explicitement référence à l'embauche des nouveaux enseignants (par. [55] à [59]).
34. Et l'Arbitre Massicotte de conclure, au par. [60], que le « *différend soumis par la voie du grief, qui conteste la légalité du formulaire médical, se rattache expressément au texte de la convention collective* ».

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 13 -

35. C'est à ce point que l'Arbitre Massicotte exprime la règle de la manière la plus vaste et libérale, d'une façon qui met clairement l'accent sur la compétence large de celle-ci en tant qu'organisme juridictionnel :

[61] Ceci dit avec respect, je ne crois pas, comme l'allègue l'employeur, qu'il faille voir la question sous-jacente à ma juridiction, sous l'angle de la nature juridique du statut des personnes à qui sont destinées son formulaire, mais plutôt, comme l'enseigne la Cour suprême, sous la visière d'une trame factuelle émanant du grief et qui trouve assise ou non dans les dispositions de la convention collective.

36. Et, justifiant son approche, elle cite l'arrêt prononcé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bisailon c. Université Concordia*⁸ [ONGLET 3], arrêt-clé en la matière, arrêt réitérant la position libérale de la cour en la matière.

37. Passons maintenant à l'argument de l'employeur exposé au paragraphe [68] de la sentence arbitrale, soit l'argument voulant que les notions de « convention collective », d'« association accréditée » et d'« enseignement » impliquent que les candidats à un emploi au sein de la CSDM ne peuvent par définition être couverts par la convention collective.

38. Comme on peut le constater, l'Arbitre Massicotte rejette cette approche. Elle note que le sujet de l'engagement est prévu à la convention collective d'où il s'ensuit qu'elle a compétence sur le sujet. Elle conclut que :

[79] (...) dans la foulée des arrêts émanant de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel du Québec sur l'élargissement de la compétence arbitrale, mon mandat ne relève pas du statut des personnes qui seraient visées par le comportement de l'employeur en matière d'embauche, mais bien des dispositions de la convention collective qui l'ont encadré. (...)

39. Ayant résumé les points essentiels de la décision de l'Arbitre Massicotte, nous invitons le tribunal à conclure que la présente demande en justice soulève pareillement une question d'interprétation ou d'application de la convention collective.

40. L'intention du législateur est que les mécontentes portant sur l'interprétation et l'application de la convention collective soient soumises à l'arbitrage.

41. L'essence du litige porte sur l'exercice par la CSDM de son pouvoir de gérance, de son pouvoir d'engager.

42. Quelle est l'essence du litige en question?

43. La position de la CSDM s'infère de l'acte de procédure, de la demande d'autorisation d'exercer une action collective et des questions proposées qui doivent être soumises à l'adjudication collective.

44. Pour dire les choses simplement, la CSDM plaide que la relation entre elle en tant qu'employeur (ou employeur prospectif) avec ses employés (ou de ses employés prospectifs) concernant la demande de compléter le formulaire médical en question porte sur l'exercice du droit de gérance en matière d'engagement ; comme l'exprime l'Arbitre Massicotte au paragraphe 55 de sa décision : « il appert des faits présentés

⁸ 2006 CSC 19 (CanLII), [2006] 1 RCS 666

- 14 -

en l'espèce que l'essence du litige repose sur l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière d'engagement ».

45. Et, la deuxième étape consiste à vérifier si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. En l'espèce, l'Arbitre Massicotte décide que tel est le cas. Il y a dans la convention collective des dispositions qui concernent l'embauche et cela suffit. Comme elle l'explique aux paragraphes [59] et [60] de la sentence arbitrale, l'obligation prévue à la convention collective concernant l'engagement vise à tout le moins implicitement le formulaire contesté par le grief. Elle conclut au paragraphe [60] que : « le différend soumis par la voie du grief (...) se rattache expressément au texte de la convention collective ».
46. Revenons sur un point que nous avons abordé seulement et sur lequel il y a lieu d'insister, soit le fait que la compétence de l'Arbitre Massicotte dépasse la simple convention collective entre la CSDM et l'Alliance, mais qu'elle vise tous les membres du personnel de l'employeur.
47. Ce sujet est traité à fond dans les motifs de la majorité rédigés par le juge LeBel, dans l'arrêt *Bisaillon* [ONGLET 3] et il y a lieu, croyons-nous, d'en faire état. Dans la section II des motifs, le juge LeBel fait état de l'origine du litige et on note que le régime de retraite compte des milliers de participants, des cadres et des professionnels qui ne sont pas syndiqués, de même que les employés syndiqués appartenant à neuf unités de négociation.
48. Puis, dans la section III, l'historique, il résume les jugements de la Cour supérieure et de la Cour d'appel. En lisant le résumé de l'arrêt de la Cour d'appel, on constate que la position qui y est décrite correspond à celle qui sous-tend juridiquement la position de la demanderesse. En effet, si la demanderesse choisit la présente voie procédurale, cela ne peut être que parce qu'elle est d'avis qu'elle a le droit de le faire, que l'arbitre de grief n'est pas la juridiction à qui s'adresser et que l'association accréditée n'a pas la saisine du grief.
49. Puis, dans la section IV, l'analyse, le juge LeBel traite de la question en litige et il passe en revue, d'abord le cadre juridique, pour conclure que le législateur a bel et bien confié à l'arbitre de grief le pouvoir de régler la question. Passant ensuite à l'irrecevabilité du recours collectif, il consacre quelques paragraphes à ce qu'il appelle les « difficultés de la solution arbitrale »⁹. Il explique que la solution arbitrale :

[58] (...) n'est pas exempte de toute difficulté procédurale, notamment en raison de la multiplicité des recours possibles et des conflits potentiels entre des sentences arbitrales distinctes dans chaque unité de négociation. Toutefois, les difficultés appréhendées ne sont pas suffisantes pour justifier le renvoi de l'affaire devant la Cour supérieure et pour reconnaître la compétence de celle-ci.

50. Il explique qu'il est vrai que chaque syndicat pourrait déposer des griefs et que cela pourrait donner lieu à une série d'arbitrages parallèles, mais qu'il n'a pas été démontré qu'il y a une « possibilité réelle d'un tel chaos procédural »¹⁰. Le juge LeBel ajoute : « Il n'est pas acquis que la confirmation de la compétence des arbitres de griefs

⁹ *Ibid.*, Paragraphes [58] à [64].

¹⁰ *Ibid.*, Paragraphe [60].

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 15 -

entraînerait d'ailleurs automatiquement une multitude de recours arbitraux. Des solutions diverses s'offrent toujours dans le cadre des règles fondamentales du droit du travail »¹¹.

51. Puis, après avoir passé en revue diverses solutions, il conclut que les difficultés ne sont pas insurmontables et que la Cour supérieure avait à bon droit accueilli le moyen déclinatoire.
52. Nous demandons au tribunal de conclure de la même façon.
53. Les dispositions de l'entente déposée à la pièce D-8 qui nous intéressent sont celles-ci :
 - a) 1-1.00
 - b) 1-1.02
 - c) 1-1.07
 - d) 1-1.08
 - e) 1-1.18
 - f) 2-1.00
 - g) 2-1.01 à 2-1.05
 - h) 9-2.20
54. Les dispositions de l'entente déposée à la pièce D-9 qui nous intéressent sont celles-ci :
 - a) 1-2.00
 - b) 1-2.05
 - c) 1-2.10
 - d) 2-1.00
 - e) 2.1.01
 - f) 7-1.00
 - g) 7-1.01 à 7-1.10
 - h) 7-1.11 à 7-1.15
 - i) 7-1.16 à 7-1.19

¹¹ Idem.

- 16 -

- j) 7-1.20 à 7-1.22
- k) 7-3.00
- l) 7-3.01 à 7-3.06
- m) 7-3.07 à 7-3.21
- n) 7-3.22 à 7-3.34
- o) 7-3.34 à 7-3.42
- p) 7-3.45 à 7-3.49
- q) 7-2.19

55. Concernant les pièces D-10, D-11 et D-12, nous produisons ces trois lettres d'entente parce qu'elles font partie de la convention collective entre les parties, laquelle se décompose entre une entente dite nationale et une entente locale. D'ailleurs, dans la sentence arbitrale de l'arbitre Nathalie Massicotte, les parties ont fait référence tant à l'entente nationale qu'à l'entente locale.
56. Concernant la pièce D-13, nous vous renvoyons au Chapitre IX – Recours, qui contient les articles 193 à 213.
57. Concernant la pièce D-14, nous vous renvoyons aux articles 159 à 162.
58. Nous demandons donc au tribunal de conclure que le présent moyen est correctement présenté *in limine litis* et de conclure que c'est à l'Arbitre Massicotte que revient la tâche de décider que de la « demande » en question est en accord avec les articles 33 et 167 du Code de procédure civile.
59. Citons à cet égard le paragraphe 20 de l'arrêt *Société Asbestos limitée c. Lacroix*¹² [ONGLET 4] :
- 20 Cette catégorisation des moyens préliminaires est nécessaire puisque la compétence *ratione materiae* ne vise pas le bien-fondé du recours ou de la demande, mais bien la compétence même de la Cour à entendre un litige. C'est une question d'ordre public. Les dispositions du Code de procédure civile relatives à la compétence d'attribution sont d'ordre public :
- Si l'on peut conclure que la disposition est motivée par le souci de protéger quelque intérêt général et supérieur de l'administration de la justice on dira qu'elle est d'ordre public. C'est ainsi, par exemple, qu'on reconnaît ce caractère aux dispositions qui fixent la compétence d'attribution des tribunaux.
60. Citons également le paragraphe 7 de l'arrêt *Québec (Procureur général) c. Charest*¹³ [ONGLET 5] :

¹² 2004 CanLII 76694 (QC CA)

¹³ 2004 CanLII 46995 (QC CA)

Plan d'argumentation de la Défenderesse Commission scolaire de Montréal au soutien de sa
Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence, 24 septembre 2020

- 17 -

[7] Au moment de prononcer son jugement, le juge de première instance n'a pas eu le bénéfice de lire l'arrêt récent de la Cour dans l'affaire Société Asbestos Itée c. Charles Lacroix et Régie des rentes du Québec et Compagnie d'Assurance Tender Life. Dans cette affaire, la Cour a tranché une controverse jurisprudentielle. Il est maintenant établi que, sauf circonstances exceptionnelles, le juge de la Cour supérieure saisi d'une requête en exception déclinatoire fondée sur l'absence de compétence *ratione materiae* doit, avant le prononcé du jugement autorisant l'exercice du recours collectif, trancher le moyen déclinatoire.

61. Nous demandons donc au tribunal de conclure que la présente « demande » en est une qui doit être soumise (et qui l'a d'ailleurs été) à un arbitre de grief et d'accueillir notre moyen déclinatoire de compétence.

Le tout présenté avec égards,

Montréal, ce 24 septembre 2020

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats de la Commission scolaire de Montréal

800, rue du Square-Victoria, bureau 3700

Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher

Téléphone : +1 514 397 7495

Courriel : adurocher@fasken.com

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

CANADA

**COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)**

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

N° : 500-06-001021-191

COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE

Demanderesse

-et-

C. G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Défenderesse

**SCHÉMA D'ARGUMENTATION DE LA DEMANDERESSE
CONCERNANT LA DEMANDE SOULEVANT UN MOYEN DÉCLINATOIRE DE
COMPÉTENCE DE LA DÉFENDERESSE**

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de notre recours

La Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence et la demande pour permission de présenter une preuve appropriée

Concernant les pièces au soutien de la Demande et de la demande pour déposer une preuve appropriée

Résumé de notre position quant à la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence

Cadre juridique

Compétence de la Cour supérieure

Compétence de l'arbitre de grief

SECTION 1 : L'ARBITRE DE GRIEF N'EST PAS COMPÉTENT POUR TRANCHER LE PRÉSENT LITIGE

- 1.1 IL N'Y A PAS DE CHOSE JUGÉE SUR LA QUESTION DE LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE
- 1.2 REMARQUE PRÉLIMINAIRE SUR LA LITISPENDANCE
- 1.3 LES ARGUMENTS QUI ÉTABLISSENT QUE LE PRÉSENT LITIGE NE PEUT ÊTRE DÉFÉRÉ À L'ARBITRAGE :
 - A. Le litige ne résulte pas d'une convention collective et ne porte pas sur une mésentente découlant de la relation salarié-employeur, aucun des candidats n'ayant obtenu ce statut au moment où il est victime de discrimination, ce qui est l'élément constitutif du litige.
 - B. Une étude approfondie du libellé des conventions collectives régissant les enseignants (D-6 et D-7), les professionnels non enseignants (D-8) et le personnel de soutien (D-9) ne nous permet pas de conclure à la compétence matérielle de l'arbitre.
 - a. Le cas des enseignants

b. Les professionnels non enseignants

c. Le personnel de soutien

d. Précisions concernant les gestionnaires (si admis en preuve)

SECTION 2 : MÊME SI LA COUR DÉTERMINAIT QU'UN ARBITRE DE GRIEF EST COMPÉTENT POUR ENTENDRE LE PRÉSENT LITIGE, CE QUE NOUS CONTESTONS ET SUR QUOI NOUS REVIENDRONS, CETTE COMPÉTENCE NE POURRAIT VISER QUE LES MEMBRES DE NOTRE GROUPE AYANT ÉTÉ EMBAUCHÉ PAR LA CSDM ET FAISANT PARTIE D'UN SYNDICAT. CETTE COMPÉTENCE NE VISERAIT DONC PAS L'ENTIÈRETÉ DE NOTRE GROUPE, TEL QUE L'ÉNONCE ERRONÉMENT LA PARTIE DÉFENDERESSE.

SECTION 3 : SUBSIDIAIREMENT, SI LA COUR CONCLUT QUE L'ARBITRE EST COMPÉTENT, SA COMPÉTENCE EST CONCURRENTÉ À CELLE DE LA COUR SUPÉRIEURE CONSIDÉRANT L'ESSENCE DU PRÉSENT LITIGE.

SECTION 4: EN PRÉSENCE DE DEUX JURIDICTIONS CONCURRENTES, LA COUR SUPÉRIEURE A, EN VERTU DE SA DISCRÉTION JUDICIAIRE, LE CHOIX D'INTERVENIR OU DE DÉCLINER COMPÉTENCE EN FONCTION DES CRITÈRES ÉTABLIS PAR LA JURISPRUDENCE

SECTION 5 : EN FONCTION DE CES CRITÈRES, LA COUR SUPÉRIEURE DOIT RESTER SAISIE DU DOSSIER ENVERS TOUS LES MEMBRES DE NOTRE GROUPE

SECTION 6 : SUBSIDIAIREMENT, SI LA COUR ARRIVAIT À LA CONCLUSION QU'UN ARBITRE DE GRIEF À COMPÉTENCE EXCLUSIVE SUR LES MEMBRES D'UN OU DES GROUPES DE SYNDIQUÉS, NOUS ESTIMONS QUE LA COUR SUPÉRIEURE DOIT DEMEURER SAISIE DE LA PRÉSENTE AFFAIRE MÊME PAR RAPPORT À CES DERNIERS PUISQUE NOTRE DEMANDE VISE À OBTENIR CERTAINES ORDONNANCES QU'UN ARBITRE DE GRIEF NE SAURAIT ACCORDER

CONCLUSION

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

Présentation de notre recours

1. Le 1^{er} octobre dernier, la Commission a signifié sa demande pour autorisation d'exercer une action collective, laquelle concerne (tel que mentionné à son paragraphe 2) :

« l'utilisation systématique et automatique, par la CSDM, d'un questionnaire médical préembauche pour toutes les personnes qui posent leur candidature pour un emploi au sein de la CSDM, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne ».
2. En effet, la CSDM collecte, avant l'embauche, des renseignements sur l'état de santé physique et psychologique des candidats, lesquels n'ont pas de lien avec les aptitudes et qualités requises pour occuper les emplois convoités. Le fait d'obliger les membres du groupe à remplir ce formulaire pré embauche dans le cadre de leur processus de sélection pour un emploi, porterait aussi atteinte aux droits de ces derniers à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne.
3. Cette demande vise le groupe suivant :

« Toute personne qui depuis le 1er octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » ».
4. Notre demande vise donc autant les candidats ayant obtenu un poste que ceux dont la candidature n'a pas été retenue, tant que ceux-ci ont eu à remplir le questionnaire en cause.
5. Selon ledit questionnaire médical pré embauche, celui-ci est utilisé dans le but de pourvoir des postes liés à trois groupes de salariés syndiqués, soit : (1) les enseignants, (2) les professionnels et (3) le personnel de soutien. Il est par ailleurs utilisé dans le processus d'embauche d'un groupe d'employés non syndiqués, donc qui ne sont pas des salariés au sens de la loi, soit (4) les gestionnaires.

La Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence et la demande pour permission de présenter une preuve appropriée

6. La partie défenderesse présente aujourd'hui une Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence (« la Demande ») dans lequel elle demande à la Cour de « déclarer que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la présente demande étant donné que la compétence pour entendre celle-ci a été attribuée formellement et exclusivement à un autre organisme juridictionnel, en l'espèce un arbitre de grief ».
7. À ce titre, la défenderesse affirme que le groupe tel que défini dans notre action collective lie « l'appartenance au groupe au fait que les membres du groupe sont des postulants à un emploi auprès de la défenderesse » et que « cela a pour résultat que la mésentente entre les

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

membres du groupe proposé et la CSDM constitue un grief au sens de l'article 1(f) du Code du travail, lequel doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective ». (Allégué 3 de sa Demande)

8. Elle mentionne également « qu'un autre organisme juridictionnel a déjà bel et bien été saisi de cette demande et que, qui plus est, la demande de contrôle judiciaire à l'encontre de la sentence arbitrale intérimaire portant sur la compétence de l'arbitre de grief a été rejetée. »
9. Elle ajoute à ce titre qu' « étant donné l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bisaillon c. Université Concordia*, la CSDM soutient que le dépôt du grief D-1 et la sentence arbitrale D-2 ont pour effet de confier la saisine du litige à l'arbitre dans sa totalité et non uniquement par rapport à l'unité de négociation que représente l'association accréditée; autrement dit, la sentence arbitrale qui sera rendue éventuellement par l'arbitre Massicotte va valoir et avoir effet pour toutes les unités de négociations et pour tous les salariés de la CSDM, y compris les cadres ». (Allégué 10 de la Demande. Nos soulignements)
10. Elle énonce finalement qu'il « y a litispendance dans la présente affaire étant donné que l'arbitre Massicotte est déjà saisie de la même demande que celle qui fait l'objet de la présente demande d'autorisation d'exercer une action collective ».
11. Soulignons que le schéma d'argumentation de la partie défenderesse ne traite toutefois pas de ce dernier argument.

Concernant les pièces au soutien de la Demande et de la demande pour déposer une preuve appropriée :

12. C'est l'article 574 C.p.c. qui prévoit la possibilité pour la partie défenderesse, sous réserve de l'autorisation du tribunal, de mettre en preuve des éléments de preuve au stade de l'autorisation de l'action collection.

574. Une personne ne peut exercer l'action collective qu'avec l'autorisation préalable du tribunal.

La demande d'autorisation indique les faits qui y donnent ouverture et la nature de l'action et décrit le groupe pour le compte duquel la personne entend agir. Elle est signifiée, avec un avis d'au moins 30 jours de la date de sa présentation, à celui contre qui elle entend exercer l'action collective.

La demande d'autorisation ne peut être contestée qu'oralement et le tribunal peut permettre la présentation d'une preuve appropriée.

13. Tel qu'établi par la jurisprudence, c'est à la défenderesse de démontrer la pertinence et l'utilité de ses pièces à ce stade. Tel que mentionné préalablement à cette audience, nous confirmons toutefois que nous ne nous opposerons pas au dépôt des pièces D-1 à D-9.
14. Nous reconnaissons en effet que la partie défenderesse peut soulever au stade de l'autorisation la question de la compétence de la Cour, comme cela a d'ailleurs été fait dans *Regroupement des cols bleus retraités et pré-retraités de Montréal c. Ville de Montréal, 2018 QCCS 808 (CanLII)*. Ainsi, bien que nous estimons que son moyen déclinatoire est mal fondé,

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

nous reconnaissons que ces pièces sont nécessaires afin d'établir qui entre la Cour supérieure et l'arbitre de grief est compétent pour trancher le présent litige.

15. Pour ce qui est des pièces D-10 à D-12, lesquelles sont 3 lettres d'entente jointes à la Convention collective du personnel de soutien, soit :

- S6a « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif CSN » (Pièce D-10)
- S6b « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN » (Pièce D-11)
- et S6c « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'association des concierges des écoles du district de Montréal inc. » (Pièce D-12)

nous estimons qu'aucune d'elles ne traite de sujet en lien avec l'embauche ou l'utilisation d'un formulaire médical pré embauche. Ces pièces ne sont donc pas pertinentes pour déterminer si l'arbitre de grief a compétence (exclusive ou non) en regard du présent litige. La partie défenderesse n'explique pas en quoi ces documents sont pertinents outre la mention qu'elles servent à donner « un tableau complet de la situation qui prévaut à la CSDM sur le plan des relations de travail ». Elles ne devraient donc pas être admises à titre de pièce.

16. Nous estimons que c'est aussi le cas pour ce qui est des pièces D-13 et D-14 (une politique locale de gestion des cadres de la CSDM et un règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal).

17. Bien qu'ils encadrent la relation entre les gestionnaires et la CSDM, ces pièces ne sont pas utiles pour trancher la question de la compétence de l'arbitre de grief, puisqu'il est évident qu'une mésentente entre un gestionnaire et la CSDM ne peut lui être soumise. En effet, puisque les gestionnaires ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, ils ne peuvent être membres d'une association accréditée et avoir une convention collective au sens de la loi, ce qui est requis pour qu'un arbitre de grief se saisisse d'une mésentente entre lui et son employeur.

18. Or, rappelons-le, la conclusion de la Demande est de :

DÉCLARER que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la présente demande étant donné que la compétence pour entendre celle-ci a été attribuée formellement et exclusivement à un autre organisme juridictionnel, en l'espèce un arbitre de grief.

19. La position de la partie défenderesse n'est donc pas que le contenu de ces pièces accorde à une autre instance que la Cour supérieure le pouvoir exclusif de trancher un litige concernant les gestionnaires à l'emploi de la CSDM.

Résumé de notre position quant à la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence

20. D'abord, nous tenons à rappeler que malgré la sentence arbitrale (D-2), il n'y a **pas de chose jugée** sur la question de la compétence de l'arbitre, la sentence de l'arbitre Massicotte(D-2) n'étant qu'une décision intérimaire.
21. Vous avez donc, M. le juge, les coudées franches pour déterminer si la Cour supérieure a compétence sur la question en litige, et ce, sur la totalité ou une partie des membres visés par notre recours.
22. Également, nous ne pouvons parler de litispendance, puisque pour cela, les deux tribunaux doivent être compétents pour trancher le litige et de l'ordre judiciaire (et non administratif), ce qui n'est pas le présent cas.
23. Nous vous soumettons aujourd'hui qu'en vertu du Code du travail et de la jurisprudence, dont les arrêts clés sont les arrêts **Weber**¹, **Goudie**², **Morin**³ et **Bisaillon**⁴, arrêts sur lesquels nous reviendrons sous-peu, c'est la Cour supérieure qui doit être saisie du présent litige, l'arbitre de grief ne pouvant être compétent pour trancher le présent litige.
24. En effet :

- a- Le litige ne résulte pas d'une convention collective et ne porte pas sur une mésentente découlant de la relation salarié-employeur, aucun des candidats n'ayant obtenu ce statut au moment de l'élément constitutif du litige, soit lors de l'atteinte discriminatoire à leur droit lorsqu'ils ont eu à remplir le formulaire pré embauche de la défenderesse.

En effet, tel que confirmé par la Cour suprême dans son **arrêt Goudie**⁵ « les tribunaux ont compétence en matière de contrats antérieurs à la convention collective » puisque « ce genre de litige est étranger à la convention collective et n'est pas visé par l'intention du législateur de privilégier l'arbitrage ».

Par ailleurs, l'année suivante, dans son **arrêt Morin**⁶, la Cour suprême a à nouveau confirmé le principe selon lequel « un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation de la convention collective comme telle peut soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre. »

¹ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929.

² *Goudie c. Ottawa (Ville)*, 2003 CSC 14 (CanLII), [2003] 1 RCS 141.

³ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39 (CanLII).

⁴ *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 RCS 666, 2006 CSC 19 (CanLII).

⁵ *Goudie c. Ottawa (Ville)*, 2003 CSC 14 (CanLII), [2003] 1 RCS 141, par. 23 et ss.

⁶ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39 (CanLII), par. 24.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

Plus récemment, dans **Poulin c. Assouad**⁷, la Cour supérieure réitérait le principe selon lequel « la Cour suprême, par Weber, n'a pas privé les individus de leurs recours de droit commun du seul fait qu'ils sont syndiqués, couverts par une convention collective régissant leurs relations avec leur employeur. »

Ainsi, nous estimons qu'il ne peut être de la compétence de l'arbitre de grief de trancher le présent litige puisque l'atteinte aux droits des membres ne résulte de toute évidence pas d'un problème d'interprétation, d'application, d'administration ou d'inexécution de la convention collective, l'atteinte étant antérieure à leur adhésion au syndicat et au moment où ils ont acquis le titre de salariés. D'ailleurs, l'atteinte ne dépend pas des obligations contractuelles créées par leur embauche, la preuve étant que les membres non syndiqués de notre groupe ont subi le même préjudice à leurs droits. Dans les circonstances, l'atteinte à leurs droits ne peut découler implicitement de la relation employeur-syndiqué.

- b. Par ailleurs, une étude approfondie du libellé des conventions collectives régissant les enseignants (D-6 et D-7), les professionnels non enseignants (D-8) et le personnel de soutien (D-9) ne nous permet pas de conclure à la compétence matérielle de l'arbitre.

En effet, l'élément en litige, soit une atteinte aux droits des candidats antérieure à l'embauche liée à l'usage d'un formulaire préembauche discriminatoire, n'est ni expressément prévu audites conventions ni ne découle implicitement de la relation employeur-employé. Rappelons par ailleurs qu'un arbitre ne peut, en vertu des présentes conventions, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention pour s'accorder compétence sur un litige.

Par ailleurs, la preuve démontre qu'il n'a jamais été dans l'intention de la CSDM et de l'Alliance des professeures et des professeurs de Montréal que l'entente locale (D-6) et plus précisément sa Clause 5-1.01, inclue ce questionnaire ou ce genre de questions de natures médicales.

- c. Soulignons également, si ceux-ci ont été admis en preuve, que rien dans la politique locale de gestion des cadres de la CSDM et le règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (pièces D-13 et D-14) ne fait pas échec à la compétence de la Cour supérieure dans le présent dossier.

En effet, après étude de cette politique et de ce règlement, nous ne pouvons qu'arriver à la conclusion que les parties n'ont pas convenu de retirer la compétence de la Cour supérieure dans un litige portant sur la validité du questionnaire médical pré embauche en cause. Par ailleurs, comme les gestionnaires ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, une mésentente entre ces derniers et l'employeur ne peut être de la compétence d'un arbitre de grief.

⁷ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII)

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

25. Subsidiairement, nous estimons que si la Cour conclut qu'un arbitre de grief est compétent en vertu d'une ou l'autre des conventions collectives étudiées, celle-ci est concurrente à celle de la Cour supérieure considérant l'essence du litige et non, tel que le soutient la partie adverse, exclusive.
26. En effet, conformément au Code du travail et à l'interprétation de la Cour suprême dans l'**arrêt Morin**, seuls les « mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective » sont de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.
27. Or, dans le présent cas, l'atteinte discriminatoire aux droits de nos membres ne découle clairement pas d'une mauvaise interprétation, d'une mauvaise application ou d'un refus de l'employeur de mettre en œuvre l'une des clauses susmentionnées, la preuve étant que bien des membres couverts par notre action collective ne sont jamais devenus des salariés au sens du Code du travail.
28. L'atteinte en question ne dépendant aucunement de l'acquisition d'un lien d'emploi avec la défenderesse, celle-ci ne peut donc pas, par son essence, découler d'une mécontente liée à l'interprétation ou l'application d'une convention collective, ni être implicitement incluse dans ce qui constitue l'essence d'une relation employeur-salarié.
29. Ainsi, à défaut de déterminer que la présente mécontente échappe totalement à la compétence de l'arbitre, la Cour ne peut qu'arriver à la conclusion que sa compétence est concurrente avec celle de la Cour supérieure.
30. En présence d'une compétence concurrente, nous estimons que la Cour supérieure est le forum décisionnel qui présente la meilleure adéquation avec le litige. En effet, contrairement à l'arbitre de grief, le juge de la Cour supérieure a les pouvoirs requis pour répondre à toutes les questions en litige soulevé dans le présent recours et accorder toutes les réparations demandées. Par ailleurs, la nature plus englobante de notre recours de même que les principes d'une saine administration de la justice militent en faveur du fait que la Cour supérieure refuse de décliné compétence au profit de l'arbitre de grief.
31. Dans les circonstances, nous estimons qu'en vertu de vos pouvoirs inhérents, vous n'avez pas à vous dessaisir de l'affaire au profit de l'arbitre de grief. Au contraire, vous devez utiliser votre discrétion judiciaire pour intervenir, et ce, malgré la sentence arbitrale.
32. Cela est d'autant plus vrai si l'on considère qu'un arbitre de grief ne peut trancher la question pour les tiers à la convention collective et donc, que minimalement le litige concernant une partie de nos membres devra être tranché par la Cour supérieure.
33. À ce titre, nous estimons que même si la Cour déterminait qu'une ou toutes ces conventions donne compétence exclusive à un arbitre de grief pour entendre le présent litige (plutôt que concurrente), cette compétence ne pourrait viser que les membres de notre groupe ayant été embauché par la CSDM et faisant partie d'un syndicat. **Cette compétence ne viserait donc pas l'entièreté de notre groupe**, tel que l'énonce erronément la partie défenderesse.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

34. En effet, comme reconnu par la Cour suprême dans l'arrêt Bisailon, la sentence de l'arbitre ne pourrait pas lier juridiquement des tiers à la convention puisque l'arbitre de grief doit avoir une compétence personnelle sur les personnes visées par le recours.
35. Il ne peut donc trancher le litige dont une des parties est un tiers à la convention collective dont découle sa compétence, tel que, dans le présent cas, les membres des autres associations de travailleurs, de même que les gestionnaires (lesquels ne sont pas des salariés au sens du Code du travail) et les personnes n'ayant pas été embauchés, lesquels sont forcément en grand nombre puisque généralement un employeur passe en entrevue plusieurs personnes pour combler un seul poste.
36. Ainsi, même si la Cour arrivait à la conclusion qu'elle doit décliner juridiction quant aux candidats ayant obtenu un poste d'enseignant (donc étant devenu des salariés membres du syndicat de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, lequel a déjà déposé un grief) ou des autres groupes syndiqués, elle conserverait compétence pour trancher le litige de tous les autres membres du groupe.

C'est par ailleurs ce qui a été décidé dans la décision **Bouchard c. Procureure générale du Canada**⁸.

37. Par ailleurs, même si la Cour estimait qu'elle devait décliner compétence envers les syndiqués d'un ou plusieurs syndicats, nous estimons que la Cour supérieure conserve un pouvoir résiduel envers ces membres pour les conclusions de notre action ne pouvant être rendue par l'arbitre de grief, dont celles de nature de l'injonction.

Dans son arrêt **Weber**⁹, la Cour Suprême avait confirmé que si l'arbitre n'a « pas le pouvoir d'accorder la réparation requise (...) les tribunaux de compétence inhérente de chaque province peuvent alors assumer cette compétence », ce qui a par la suite été confirmé dans son arrêt Bisailon.

Cadre juridique

38. Afin d'appuyer notre position, il y a lieu d'établir le cadre juridique s'appliquant à la présente situation
39. La « compétence » s'entend au sens strict de la faculté d'un tribunal de connaître de la question.¹⁰ Tel que décrit dans l'arrêt **Weber**¹¹ et repris notamment dans l'arrêt **Morin**¹² de la Cour Suprême, il existe des situations où un seul tribunal est compétent pour trancher une affaire et d'autres où plusieurs tribunaux peuvent l'être. En effet, le « législateur peut, soit (1) autoriser différents tribunaux à exercer une compétence « concurrente », soit (2)

⁸ *Bouchard c. Procureure générale du Canada*, 2018 QCCS 1486 (CanLII), par. 43 et ss.

⁹ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929, par. 57.

¹⁰ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 (CanLII), [2008] 1 RCS 190, par. 59.

¹¹ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929.

¹² *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39 (CanLII), (ci-après « arrêt Morin »).

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

confier à différents tribunaux le mandat de statuer sur différents volets d'une décision, ce qu'on traite comme un « chevauchement » de compétence, soit (3) attribuer une compétence exclusive à un tribunal en particulier, auquel cas seul ce dernier peut trancher ».

Compétence de la Cour supérieure

40. Pour ce qui est de la Cour supérieure, celle-ci est, selon l'article 33 C.p.c., compétente « pour entendre toute demande que la loi n'attribue pas formellement et exclusivement à une autre juridiction ou à un organisme juridictionnel.

Elle est seule compétente pour entendre les actions collectives¹³ et les demandes d'injonction. ».

41. Ainsi, la Cour supérieure est compétente pour entendre des dossiers portant sur des notions de droit de la personne, à moins que loi n'ait attribué formellement et exclusivement compétence à une autre juridiction ou à un organisme juridictionnel.

42. Notons que la compétence de la Cour supérieure peut être concurrente à celle d'autres organismes juridictionnels et qu'elle conserve dans certains cas précis une compétence résiduelle (ce qui sera traité plus tard).

Compétence de l'arbitre de grief

43. Pour ce qui est de l'arbitre de grief, sa compétence découle de l'article 100 du Code du travail, lequel prévoit que :

« **100.** Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective. »

44. Selon l'article 1 du Code du travail, « à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient: (...)

b) «association accréditée» : l'association reconnue par décision du Tribunal comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur; (...)

d) «convention collective» : une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs; (...)

f) «grief» : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective;

¹³ Selon les règles édictées aux articles 571 C.p.c. et suivants.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

l) «salarié» : une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:

1° une personne qui, au jugement du Tribunal, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;

2° un administrateur ou un dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les salariés ou une association accréditée;

3° un fonctionnaire du gouvernement dont l'emploi est d'un caractère confidentiel au jugement du Tribunal ou aux termes d'une entente liant le gouvernement et les associations accréditées conformément au chapitre IV de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui sont parties à une convention collective qui autrement s'appliquerait à ce fonctionnaire; tel est l'emploi d'un conciliateur, d'un médiateur et d'un médiateur arbitre du ministère du Travail, d'un fonctionnaire du Conseil exécutif, du vérificateur général, de la Commission de la fonction publique, du cabinet d'un ministre ou d'un sous-ministre ou d'un fonctionnaire qui, dans un ministère ou un organisme du gouvernement, fait partie du service du personnel ou d'une direction du personnel; (...) » (Nos soulignements)

45. Ainsi, à la lecture même de ces articles et en accord avec la jurisprudence, l'arbitre de grief est compétent pour trancher une « mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective », ce qui inclut, selon la jurisprudence¹⁴, les mésententes portant sur une situation découlant de la relation salarié-employeur.

46. Cela ne ferme toutefois « pas la porte à toutes les actions en justice mettant en cause l'employeur et l'employé [devant les tribunaux de droit commun]. Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux (...) »¹⁵. En d'autres mots, tout ce qui ne résulte pas expressément ou implicitement de la convention collective est exclu de son champ de compétence.

47. À ce titre, rappelons que selon l'**arrêt Weber** (par 53) :

« Comme la nature du litige et le champ d'application de la convention collective varient d'un cas à l'autre, on ne peut établir une catégorie de cas qui relèveront de la compétence exclusive de l'arbitre. Toutefois, une revue des décisions rendues ces dernières années permet de constater que les demandes suivantes ont été classées parmi celles à l'égard desquelles les tribunaux n'avaient pas compétence: congédiement injustifié, mauvaise foi de la part du syndicat, coalition et congédiement déguisé, et préjudice à la réputation ».

¹⁴ *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 RCS 666, 2006 CSC 19 (CanLII) citant *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, [2006] 1 R.C.S. 27, 2006 CSC 2 (CanLII) par. 41 : « Il est bon de noter que le monopole de la représentation collective ne se limite pas au cadre de la convention collective, mais s'étend aussi à tous les aspects des relations salariés-employeur ».

¹⁵ *Weber*, par. 54.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

48. Ainsi, en accord avec la méthode analytique développée dans l'arrêt Weber de la Cour suprême et reprise notamment dans son **arrêt Morin**, pour déterminer si l'arbitre de grief détient une compétence matérielle pour trancher le présent litige et si le législateur a voulu que cette compétence soit exclusive, concurrente ou se chevauche avec une autre Cour, nous devons :

- 1- nous « pencher sur la nature du litige et à se demander s'il appert de la loi qu'il est du ressort exclusif de l'arbitre. (...) [Cette] étape favorise une plus grande adéquation entre le tribunal et le litige et contribue à ce que « les questions de compétence [soient . . .] tranchées d'une manière [. . .] conforme au régime législatif régissant les parties », comme le veut le raisonnement tenu dans Weber, précité; voir Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 39. »¹⁶ et
- 2- « examiner les dispositions en cause et ce qu'elles prévoient au chapitre de la compétence de l'arbitre ». ¹⁷

49. L'ordre dans lequel ces éléments sont étudiés n'a pas d'incidence sur le résultat, ceux-ci ayant d'ailleurs souvent été traités dans un sens ou dans l'autre par les tribunaux.

50. Précisons à ce titre, que tel que mentionné dans l'**arrêt Morin** (par. 11 et 14) et tel que repris dans l'arrêt de la Cour d'Appel **AcerlorMittal Montréal inc.**¹⁸, « *les juges majoritaires de la Cour suprême ont tempéré l'idée que « [...] l'exclusivité de la compétence arbitrale est un "principe bien établi" au Québec » et que le chevauchement des compétences ou la concurrence des compétences doivent être écartés. En effet, la juge en chef McLachlin a écrit :*

L'arrêt Weber pose le principe que le choix du modèle dépend des dispositions législatives en cause, compte tenu de leur application au différend considéré dans son contexte factuel. Dans cette affaire, notre Cour a écarté la compétence concurrente et le chevauchement parce que les dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, L.R.O. 1990, ch. L.2, appliquées aux faits de l'espèce, commandaient l'exclusivité de la compétence arbitrale. Elle n'a pas dit pour autant que la compétence de l'arbitre en droit du travail à l'égard d'un conflit de travail est toujours exclusive. Selon la loi applicable et la nature du litige, il pourra y avoir chevauchement, concurrence ou exclusivité »

[...]

comme nous l'avons vu, il n'existe pas *in abstracto* de présomption légale d'exclusivité. Il faut plutôt se demander dans chaque cas si la loi pertinente, appliquée au litige

¹⁶ Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général), 2004 CSC 39 (CanLII), [2004] 2 RCS 185, (Ci-après « Arrêt Morin »), par. 15.

¹⁷ Arrêt Morin, par. 15

¹⁸ Commission d'accès à l'information du Québec c. ArcelorMittal Montréal inc., 2016 QCCA 1336 (CanLII).

considéré dans son contexte factuel, établit que la compétence de l'arbitre en droit du travail est exclusive. [Soulignement ajouté] »

SECTION 1 : L'ARBITRE DE GRIEF N'EST PAS COMPÉTENT POUR TRANCHER LE PRÉSENT LITIGE

1.1 IL N'Y A PAS DE CHOSE JUGÉE SUR LA QUESTION DE LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE

51. Malgré la sentence arbitrale (D-2), on ne peut conclure qu'il y a chose jugée sur la question de la compétence de l'arbitre. La sentence de l'arbitre Massicotte(D-2) n'étant qu'une décision intérimaire, celle-ci ne peut donc pas faire échec à une décision de la Cour supérieure à l'effet qu'elle est compétente pour entendre l'ensemble du litige.
52. En effet, une « sentence arbitrale intérimaire ne met pas fin au litige. Elle permet tout au plus à l'arbitre de continuer son travail pour éventuellement décider, au fond, s'il a compétence pour intervenir à la lumière de la preuve qui sera faite devant lui et mettre en place, le cas échéant, les remèdes appropriés. »¹⁹
53. D'ailleurs, l'arrêt de la Cour d'appel (D-4) énonce « qu'il n'y a pas lieu d'accorder la permission d'appeler à ce stade » tout en précisant que « [L]es décisions interlocutoires des instances administratives ne peuvent faire l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire immédiat, sauf quelques exceptions étroitement circonscrites », soit « des circonstances « exceptionnelles » ». La Cour d'appel précise également que « Ce jugement n'est pas susceptible de lui causer un préjudice qui ne pourra être remédié au fond. »
54. La Cour n'est par ailleurs pas liée par l'interprétation de l'arbitre de grief concernant sa compétence.

1.2 REMARQUE PRÉLIMINAIRE SUR LA LITISPENDANCE

55. Dans l'optique où l'arbitre de grief ayant rendu la sentence arbitrale (D-2) n'est pas compétente pour trancher le présent litige, on ne peut parler de litispendance.
56. En effet, tel qu'énoncé par la Cour suprême dans **Rocois Construction inc. c. Québec Ready Mix inc.**, « les juridictions saisies doivent être l'une et l'autre compétentes »²⁰ pour que l'on puisse appliquer la notion de litispendance.
57. Par ailleurs, tel qu'énoncé dans la décision **Vigie Santé**²¹ « La litispendance ne saurait exister qu'entre différentes procédures relevant de l'ordre judiciaire. Or, le TAQ n'est pas une cour de justice, mais un tribunal administratif et constitue de ce fait un prolongement du pouvoir exécutif provincial (Procureure générale du Québec c. Barreau du Québec, CAM 500-09-009146-002, arrêt du 5 septembre 2001). Permettre qu'un recours devant la Cour supérieure puisse être irrecevable en raison d'une espèce de litispendance avec un

¹⁹ *Société des casinos du Québec c. Nadeau*, 2011 QCCS 6872 (CanLII), par. 62.

²⁰ *Rocois Construction inc. c. Québec Ready Mix inc.*, 1990 CanLII 74 (CSC), p. 450.

²¹ *Vigie Santé Ltée c. Communauté Urbaine de Montréal*, 2001 CanLII 137 (QC CS), par. 41.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

prolongement du pouvoir exécutif, reviendrait à remettre en question le principe de la séparation des pouvoirs.»

58. Ainsi, tel qu'énoncé dans **Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil**, en présence de recours entrepris simultanément devant un tribunal judiciaire et un tribunal administratif, on ne peut « pas se fonder sur la litispendance (...) pour déclarer quelque conclusion en cette matière » et ce, même si dans ce cas, les deux causes pendantes étaient pratiquement les mêmes, outre le fait que les procédures devant la Cour supérieure incluaient une conclusion supplémentaire, soit une ordonnance de type injonction, laquelle relevait de la juridiction de la Cour supérieure.²²
59. En ce sens, il est clair qu'un arbitre de grief ne peut prétendre être un tribunal judiciaire et qu'un recours devant lui ne pourrait être traité formellement comme de la litispendance.

1.3 LES ARGUMENTS QUI ÉTABLISSENT QUE LE PRÉSENT LITIGE NE PEUT ÊTRE DÉFÉRÉ À L'ARBITRAGE :

A. Le litige ne résulte pas d'une convention collective et ne porte pas sur une mésentente découlant de la relation salarié-employeur, aucun des candidats n'ayant obtenu ce statut au moment où il est victime de discrimination, ce qui est l'élément constitutif du litige.

60. Rappelons qu'au moment de l'acte discriminatoire (c'est-à-dire le fait d'avoir à remplir un questionnaire médical préembauche requérant des renseignements sur leur état de santé physique et psychologique n'ayant pas de lien avec les aptitudes et qualités requises (sic) occuper les emplois convoités), aucun membre du groupe n'avait de lien d'emploi avec la défenderesse. Soulignons également qu'encore aujourd'hui, une grande partie des candidats ayant eu à remplir le formulaire pré-embauche n'a jamais acquis le titre de salarié, soit parce qu'ils n'ont pas été embauchés, soit parce qu'ils ont été embauchés à titre de gestionnaires.
61. Puisque la loi (Code du travail) prévoit expressément que l'arbitre de grief est compétent pour trancher une « mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective », laquelle est une « entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées », soit une association représentant un groupe de salariés, « et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs »²³, il est clair selon nous que le législateur n'a jamais eu l'intention de lui accorder compétence afin qu'il tranche une mésentente entre un employeur et une personne n'ayant pas acquis le titre de salarié.
62. Tel que confirmé par la Cour suprême dans son **arrêt Goudie**²⁴ « les tribunaux ont compétence en matière de contrats antérieurs à la convention collective » puisque « ce

²² *Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil*, 2012 QCCS 1750 (CanLII), par. 40.

²³ Art. 1 b) d) f) et l) du Code du travail.

²⁴ *Goudie c. Ottawa (Ville)*, 2003 CSC 14 (CanLII), [2003] 1 RCS 141, par. 23 et ss.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

genre de litige est étranger à la convention collective et n'est pas visé par l'intention du législateur de privilégier l'arbitrage ». Elle précise d'ailleurs quant à l'essence du litige que :

« 23. Des causes ultérieures ont confirmé que, si l'« essence » du litige entre les parties découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective, il doit être tranché par un arbitre nommé en conformité avec la convention collective et non pas par les tribunaux. Voir Weber c. Ontario Hydro, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 929, par. 41 et 52²⁵, et Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 23 et 25.

24. Aucun de ces arrêts n'entendait empêcher les demandeurs qui invoquent une cause d'action en dehors du cadre d'une convention collective d'avoir accès aux tribunaux. L'appelante se plaint que la décision des cours d'instance inférieure porte atteinte [TRADUCTION] « à l'intégrité des clauses d'arbitrage stipulées dans les conventions collectives » et permet aux employés syndiqués de « sortir des conventions collectives et de porter les questions de relations de travail devant les tribunaux au lieu d'avoir recours au processus régulier d'arbitrage des griefs » et elle affirme que la question en litige en l'espèce est de savoir si « les quelque 4 millions de travailleurs canadiens syndiqués devraient, individuellement, avoir la possibilité de choisir l'instance décisionnelle qu'ils préfèrent » (mémoire de l'appelante, par. 1). À mon humble avis, la présente affaire ne soulève pas de telles questions. Dans Wainwright c. Vancouver Shipyards Co. (1987), 1987 CanLII 166 (BC CA), 38 D.L.R. (4th) 760 (C.A.C.-B.), il a été décidé que les tribunaux ont compétence en matière de contrats antérieurs à la convention collective. Voir également Johnston c. Dresser Industries Canada Ltd. (1990), 1990 CanLII 6808 (ON CA), 75 O.R. (2d) 609 (C.A.). Ces deux causes ont été mentionnées avec approbation par notre Cour dans Weber, précité, par. 52. Ce genre de litige est étranger à la convention collective et n'est pas visé par l'intention du législateur de privilégier l'arbitrage.

25. Si, comme le prétendent les intimés, les représentants de l'appelante ont conclu une entente de pré-emploi avec eux en septembre 1983, il semble évident qu'un litige portant sur une telle entente, dans son essence, ne pouvait pas découler de la convention collective conclue entre le SCFP et la ville. D'une part, les intimés n'étaient pas des

²⁵ Par 52 de l'arrêt *Weber* :

« Dans son examen du litige, l'instance décisionnelle doit tenter de définir l'[TRADUCTION] «essence», pour reprendre le terme du juge La Forest dans *Energy & Chemical Workers Union, Local 691 c. Irving Oil Ltd. (1983), 1983 CanLII 3072 (NB CA), 148 D.L.R. (3d) 398 (C.A.N.-B.)*. Le fait que les parties en cause sont l'employeur et un employé peut ne pas être déterminant. De même, l'endroit où le comportement qui donne naissance au litige prend place peut ne pas être concluant; les événements qui découlent de la convention collective peuvent survenir à l'extérieur du lieu de travail, tout autant que tout ce qui survient sur le lieu de travail ne résulte pas nécessairement de la convention collective: *Energy & Chemical Workers Union*, précité, le juge La Forest. Il arrive parfois que le moment où la demande est faite revête de l'importance, comme ce fut le cas dans *Wainwright c. Vancouver Shipyards Co. (1987), 1987 CanLII 166 (BC CA), 38 D.L.R. (4th) 760 (C.A.C.-B.)*, où on a conclu que la cour était compétente à l'égard des contrats conclus avant l'adoption de la convention collective. Voir également *Johnston c. Dresser Industries Canada Ltd. (1990), 1990 CanLII 6808 (ON CA), 75 O.R. (2d) 609 (C.A.)*. Dans la plupart des cas, la nature du litige sera évidente; celui-ci porte ou non sur la convention collective. Il arrive toutefois que ce soit moins clair. Il s'agit, dans chaque cas, de savoir si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective. »

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

employés de la ville en septembre 1983. D'autre part, les intimés ne faisaient pas partie à cette époque de l'unité de négociation et n'étaient pas membres de la section locale 503 du SCFP. Ils étaient des employés du Service de la police d'Ottawa, qui est une entité distincte de la ville d'Ottawa. (En vertu du par. 8(5) de la Police Act, R.S.O. 1980, ch. 381, la Commission de police « peut conclure des contrats et ester en justice sous son propre nom ».) En septembre 1983, et jusqu'en mai 1985, les intimés étaient assujettis à une convention collective conclue entre la Commission de police et l'Association des policiers d'Ottawa. Je ne puis donc pas être d'accord avec l'appelante sur l'argument suivant qu'elle présente au par. 101 de son mémoire :[TRADUCTION] Le danger que comporte l'arrêt de la Cour d'appel en l'espèce tient à ce qu'il ouvre la voie non seulement à une avalanche de griefs et de conflits de travail portés devant les tribunaux, mais aussi au démantèlement du processus de négociation collective dans son ensemble et du système d'arbitrage des griefs au Canada.

26 Si une entente de pré-emploi a été conclue en septembre 1983, comme le prétendent les intimés, on ne peut pas dire qu'une demande visant à la faire appliquer découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective du SCFP. » (Nos soulignements)

63. Soulignons que la Cour est arrivée à cette conclusion malgré le fait que :

- les intimés étaient tous liés par une convention collective au moment où ils ont déposé leur demande, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire (plusieurs de nos membres étant des personnes n'ayant jamais acquis le titre de salarié, soit parce qu'ils n'ont pas été embauchés, soit parce qu'ils ont été embauchés à titre de gestionnaires), et
- les sujets contestés dans cette affaire, soit la réduction de leur salaire et de leurs avantages sociaux, sont manifestement de l'essence de la relation salarié-employeur, alors que selon nous la validité d'un questionnaire médical pré-embauche ne l'est pas.

64. En ce sens, nous estimons que nous devons avoir la même approche en ce qui a trait à une pratique discriminatoire pré-embauche contraire aux articles 4, 5, 10 et 18.1 la Charte, celle-ci ne pouvant, tout comme les contrats antérieurs, résulter d'une convention collective ou implicitement de la relation employeur-salarié. D'ailleurs, la Cour énonçait au paragraphe 24 de son **arrêt Goudie**, que « rien n'empêche les demandeurs qui invoquent une cause d'action en dehors du cadre d'une convention collective d'avoir accès aux tribunaux », ce qui ne limite pas ce raisonnement aux fautes contractuelles.

65. Soulignons que la Cour suprême dans son arrêt Morin a réitéré l'année suivante le principe selon lequel « un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation de la convention collective comme telle peut soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre. »²⁶

²⁶ Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général), 2004 CSC 39 (CanLII), par. 24.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

66. Plus récemment, dans **Poulin c. Assouad**²⁷, la Cour supérieure devait déterminer si le demandeur pouvait amender sa demande introductive d'instance afin de poursuivre solidairement avec les autres défendeurs son supérieur immédiat (Me Breton) pour un ou des manquements qu'il aurait commis dans le cadre ou à la suite d'une « bavure policière ». Pour cela, la Cour devait déterminer si, dans son essence, le litige impliquant son supérieur immédiat relevait de la compétence de la Commission de la fonction publique.
67. Après analyse, la Cour a déterminé que « le fondement principal du recours du demandeur repose sur des manquements extra contractuels des défendeurs dans le cadre de la conduite de l'enquête criminelle »²⁸ et non « sur l'interprétation ou l'application de la Loi ou de l'Entente – fondement de la compétence de la Commission de la fonction publique »²⁹.
68. Ainsi, même si le « Procureur général du Québec et Me Michel Breton sont « de surcroît » l'employeur et le patron immédiat du demandeur, cela n'empêche aucunement de conclure, qu'en l'espèce, l'essence du litige ne résulte ni de la Loi ni de l'Entente. La véritable question litigieuse est de savoir si le Procureur général du Québec et ses représentants ont commis une faute dans la conduite de l'enquête criminelle qui aurait causé préjudice au demandeur »³⁰, laquelle n'a « aucun lien juridique ou factuel avec la loi ou l'entente »³¹.
69. Par ailleurs, la Cour précise que « quoique le dépôt de la requête introductive d'instance ait pu avoir des incidences sur l'emploi du demandeur, cela n'affecte pas l'essence du litige que le demandeur décrit dans sa demande et qu'il désire faire trancher par le Tribunal »³². Elle cite également « les propos de la juge Deschamps, alors à la Cour d'appel, exprimés dans l'arrêt Saiano et confirmant que l'arrêt Weber n'a pas privé les justiciables de leurs recours de droit commun du seul fait que leurs relations avec leur employeur soient régies par une loi ou une entente particulière :

« Pour répondre à la question posée par la juge McLachlin dans l'affaire Weber, qui est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective, force est de constater que quel que soit l'angle sous lequel le litige est analysé, il ne peut être caractérisé comme étant essentiellement un problème de relation de travail. L'une des parties n'est pas assujettie à la compétence de l'arbitre et il ne s'agit pas d'un problème d'interprétation, d'application, d'administration ou d'inexécution de la convention collective. La Cour suprême, par Weber, n'a pas privé les individus de leurs recours de droit commun du seul fait qu'ils sont syndiqués, couverts par une convention collective régissant leurs relations avec leur employeur. »³³

²⁷ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII).

²⁸ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII) par. 42.

²⁹ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII), Par. 37

³⁰ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII), Par. 43

³¹ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII), Par. 45.

³² *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII) Par. 46.

³³ *Poulin c. Assouad*, 2010 QCCS 405 (CanLII), Par. 48 (en référence à l'arrêt *Coté c. Saiano*, 1998 CanLII 12963 (QC CA)).

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

70. Nous estimons qu'une approche comparable doit être faite quant aux membres de notre groupe qui sont syndiqués. En effet, ceux-ci ne doivent pas être privés de leur recours de droit commun du seul fait qu'ils ont été embauchés à la suite de l'atteinte à leur droit.
71. Ainsi, nous estimons qu'il ne peut être de la compétence de l'arbitre de grief de trancher le présent litige puisque l'atteinte aux droits des membres ne résulte de toute évidence pas d'un problème d'interprétation, d'application, d'administration ou d'inexécution de la convention collective, l'atteinte étant antérieure à leur adhésion au syndicat, donc antérieure au moment où ils ont acquis le titre de salarié.
72. D'ailleurs, l'atteinte ne dépend pas des obligations contractuelles créées par leur embauche, la preuve étant que les membres non syndiqués de notre groupe ont subi le même préjudice à leurs droits. Dans les circonstances, l'atteinte à leurs droits ne peut découler implicitement de la relation employeur-syndiqué.
73. À la lumière de ces enseignements, nous sommes d'avis que la Cour devrait confirmer sa compétence sur le présent recours de la demanderesse.
74. Toutefois, nous vous présentons dans les prochaines sections d'autres motifs pour lesquels la Cour pourrait également se fonder pour rejeter le moyen déclinatoire de la défenderesse.

B. Une étude approfondie du libellé des conventions collectives régissant les enseignants (D-6 et D-7), les professionnels non enseignants (D-8) et le personnel de soutien (D-9) ne nous permet pas de conclure à la compétence matérielle de l'arbitre.

75. Un arbitre de grief ne serait donc pas compétent pour trancher une mésentente portant sur les faits en litige, et ce, même pour les membres « syndiqués » de notre groupe.

a. Le cas des enseignants

76. Le personnel enseignant est représenté par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal et est lié par L'entente nationale intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente, 2010-2015 (pièce D-7) et L'entente intervenue localement entre la Commission scolaire de Montréal et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2015-2020 (pièce D-6).
77. Rappelons que la compétence de l'arbitre de grief doit découler de la ou les conventions collectives encadrant la relation entre l'employeur et les salariés.
78. Or, lorsque l'élément en litige n'est ni expressément prévu à la convention ni ne découle implicitement de la relation employeur-employé, il est important qu'en interprétant la ou les clauses pouvant lui donner compétence qu'il recherche l'intention des parties. En effet, « L'origine contractuelle de la convention collective justifie l'application par les arbitres des

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

règles régissant l'interprétation des contrats (art. 1425 à 1432 C.c.Q.) à l'interprétation des conventions collectives : R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* [6]. »³⁴

79. En ce sens, rappelons que l'article **1425 C.c.Q.** prévoit que « Dans l'interprétation du contrat, on doit rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés. » et que l'article **1426 C.c.Q.** énonce qu'« On tient compte, dans l'interprétation du contrat, de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que des usages. »
80. Par ailleurs, l'article **1431 C.c.Q.** prévoit que « Les clauses d'un contrat, même si elles sont énoncées en termes généraux, comprennent seulement ce sur quoi il paraît que les parties se sont proposé de contracter ».
81. En ce sens, soulignons d'abord que nulle part il n'est fait mention spécifiquement d'un questionnaire médical préembauche ou de questions portant sur l'état de santé des candidats. Il n'y a donc pas une référence explicite au questionnaire médical préembauche mis en cause dans le présent litige.
82. Dans les circonstances, l'arbitre de grief se devait de rechercher l'intention des parties pour interpréter le sens de la clause **5-1.01** de « *L'entente intervenue localement entre la Commission scolaire de Montréal et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2015-2020* » (pièce D-6), laquelle prévoit :
- « a) [Qu']Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :
1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;
 2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 3. donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 4. remplir un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et le transmettre à la Commission;
 5. déclarer si elle ou il a bénéficié d'un avantage dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans encourir de pénalités. Dans l'affirmative, les avantages reçus doivent être remis pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.
- b) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la Commission 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.

³⁴ *Holcim (Canada) inc., division Joliette c. Lauzon*, 2014 QCCS 5270 (CanLII), par. 36 en référence à Robert P. Gagnon, mis à jour par Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2013, no 771, p. 726-727.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

c) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.
(...)

83. Selon nous, il n'a jamais été dans l'intention des parties d'inclure ce questionnaire ou ce genre de questions de nature médicale dans les clauses liées au processus d'engagement puisque :

A. Il appert du grief (D-1) et des jugements subséquents (D-2, D-3) que la partie syndicale affirme n'avoir « eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « auto-déclaration de santé » qu'en novembre 2015. Or, la clause 5-1.01 faisait partie de la convention 2005 à 2010 (tel qu'il appert de la décision de l'arbitre (D-2, par. 5) et a donc été signée antérieurement à cette « découverte ».

Cela indique donc que le syndicat ne considérait pas que la clause 5-1.01 faisait référence audit questionnaire médical préembauche, sinon il en aurait pris connaissance au moment de la négociation de cette clause.

B. Il appert également des pièces D-2 et D-3 qu'il n'a jamais été l'intention de la défenderesse d'inclure l'usage du questionnaire préembauche dans la convention la liant aux enseignants.

Elle affirme en effet, que la clause 5-01.1 ne fait que prévoir « qu'aucune contrainte ou norme n'est prévue dans l'une ou l'autre des conventions négociées par les parties donnant juridiction à l'arbitre » et précise que selon elle, « les parties ont négocié dans l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la commission »³⁵, en référence à la clause **5-1.02** de l'entente nationale, laquelle se lit comme suit :

« A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers).

B) L'engagement est du ressort de la commission. »

84. Dans les circonstances, comme il n'a jamais été dans l'intention des parties de soumettre l'encadrement du questionnaire à l'arbitre de grief ou d'intégrer à la convention le fait de le remplir, nous estimons que celui-ci ne peut déterminer que le libellé des conventions collectives, notamment la clause 5-1.01 de l'entente locale, lui donne compétence sur le présent litige.

85. D'ailleurs, nous estimons que par sa nature antérieure au lien d'emploi et vu la clause **9-2.19** de l'entente nationale (D-7), laquelle prévoit que « L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention », l'arbitre de grief ne devait pas étendre sa compétence au questionnaire médical préembauche puisqu'il

³⁵ Notamment au par. 19 de D-2.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

se retrouvait alors à ajouter aux clauses de la convention et ce, contrairement à l'intention des parties.

b. Les professionnels non enseignants

86. Le personnel professionnel non enseignant est représenté au niveau national par « La Centrale, pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels de commissions scolaires, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) » et au niveau local par « Le syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal ».
87. Celui-ci est seulement lié par une entente nationale, soit « *L'entente nationale intervenue entre le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'Éducation du Québec (CSQ) – 2015-2020* » (Pièce D-8).
88. Cette entente, selon la clause 2-1.01, « s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels employés directement par la commission, salariés au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le tout sous réserve des clauses ci-dessous. », mais « pas aux stagiaires » (selon 2-1.02).
89. Les clauses 5-3.00 et suivantes traitent de la question de l'engagement, mais visent seulement les étapes à suivre à la suite d'une offre d'emploi. En effet, on y traite du contenu du contrat (5-3.04), du fait qu'après l'engagement, l'employeur doit informer le syndicat de cette embauche (5-3.06) et informer le professionnel de l'endroit où il peut consulter la convention collective (5-3.07).
90. On y prévoit aussi à la clause 5-3.08 l'obligation pour le professionnel de fournir « les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience et toute autre pièce requise par la commission au moment de l'engagement. À défaut pour celle-ci ou celui-ci de fournir ces preuves dans les 30 jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement ou de la transmission de la lettre d'engagement, sauf pour des raisons hors de son contrôle, la commission peut annuler l'engagement dans les 30 jours qui suivent ce délai. (...) ».
91. Comme on parle de pièce requise par la commission au moment de l'engagement (donc consécutif à -une offre d'emploi), que ces pièces sont qualifiées de « preuve » n'ayant pas été demandées dans le cadre du processus préembauche et qu'il est possible de fournir ces pièces après l'engagement, cette clause ne réfère clairement pas au questionnaire médical pré-embauche. D'ailleurs, nous estimons impossible que l'entente fasse référence au questionnaire médical préembauche de la CSDM alors que l'entente est nationale.
92. Contrairement à la convention des professeurs, on n'utilise jamais ici le terme « candidat » dans l'entente, ce qui confirme que l'entente ne vise que les personnes ayant un lien d'emploi avec l'employeur (ou ayant minimalement obtenu une offre d'emploi).

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

93. Soulignons également que selon la clause **9-2.20** « L'arbitre ne peut, par sa sentence à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter à la présente convention. », ce qui limite le pouvoir interprétatif de l'arbitre.
94. Ainsi, aucune clause de cette entente ne prévoit des situations factuelles en lien avec notre litige et donc, aucun élément de la convention collective ne donne compétence à l'arbitre de grief pour trancher une mésentente découlant d'une atteinte antérieure à l'embauche ou l'engagement (si l'on reprend les termes de la Convention collective en cause).
95. Nous estimons donc qu'aucun élément ne pourrait permettre à un arbitre de grief de se saisir d'un grief portant sur les faits en litige du présent dossier. Dans les circonstances, la Cour supérieure demeure le forum adéquat pour trancher celui-ci.

c. Le personnel de soutien

96. Le personnel de soutien est représenté par la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) et le Syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal (le « SNEECSDM »)
97. Celui-ci est lié par la « *convention collective 2015-2020 intervenue entre d'une part le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et d'autre part la fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente* » (pièce D-9)
98. Cette entente, selon 2-1.01 « s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes (...) », lesquelles limitent l'application de certaines clauses de la convention pour les personnes salariées à l'essai, la personne salariée temporaire ou occupant un poste à temps partiel et au personnel salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle).
99. Aucune mention de candidat ou d'engagement n'est faite dans cette convention. Par ailleurs, le chapitre 7 de cette Convention porte sur les « Mouvements de personnel et sécurité d'emploi » et traite d'attributions de poste. Bien qu'on y parle d'attributions de poste, celle-ci encadre plutôt la façon de pourvoir ces postes à l'interne, auprès des salariés, et ce, selon leurs situations particulières (ex. lors d'affectation particulière, en fonction de leur ancienneté ou de leur statut d'emploi³⁶, etc.). Il peut arriver qu'on mentionne la possibilité d'attribuer le poste à une « personne de l'extérieur », mais seulement dans l'optique où aucun salarié ou personne en disponibilité ou à l'essai n'était disponible ou qualifié.
100. Les clauses de cette convention collective ne donnent donc pas compétence à l'arbitre de grief sur des éléments ayant eu lieu avant l'embauche, alors qu'ils n'étaient pas salariés.

36 Voir par exemple la Clause 7-1.11

Dans les circonstances, la Cour supérieure est donc le forum adéquat pour trancher le présent litige.

d. Précisions concernant les gestionnaires (si admis en preuve)

101. Tel que mentionné plus tôt, lorsque je traitais de l'admission de ces documents à titre de preuve appropriée, les gestionnaires ne sont pas des salariés au sens du Code du travail. Ils ne sont donc pas assujettis à une convention collective. Un arbitre de grief ne pourrait donc pas être compétent pour trancher une mésentente les concernant.
102. Par ailleurs, la politique locale de gestion des cadres de la CSDM et le règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (pièces D-13 et D-14) ne font pas échec à la compétence de la Cour supérieure dans le présent dossier.
103. En effet, après étude de cette politique et de ce règlement, nous ne pouvons qu'arriver à la conclusion que les parties n'ont pas convenu de retirer la compétence de la Cour supérieure dans un litige portant sur la validité du questionnaire médical pré embauche en cause.
104. En fait, en lien avec l'embauche des cadres, seules certaines qualifications minimales requises par emploi (à l'ANNEXE I) sont prévues, lesquelles portent essentiellement sur les études et l'expérience de travail requise.
105. Précisons également que dans le cas de la politique, il est simplement indiqué à l'article 162 que l'association « peut soumettre le cas à un tiers choisi par les parties qui étudie le problème et fait des recommandations; le recours doit être initié dans les vingt (20) jours consécutifs à la réponse transmise au cadre. À la suite de l'étude des recommandations, la Commission fait connaître sa décision au cadre concerné et à l'Association », ce qui n'est pas de nature à retirer la compétence de la Cour supérieure.

SECTION 2 :MÊME SI LA COUR DÉTERMINAIT QU'UN ARBITRE DE GRIEF EST COMPÉTENT POUR ENTENDRE LE PRÉSENT LITIGE, CE QUE NOUS CONTESTONS ET SUR QUOI NOUS REVIENDRONS, CETTE COMPÉTENCE NE POURRAIT VISER QUE LES MEMBRES DE NOTRE GROUPE AYANT ÉTÉ EMBAUCHÉ PAR LA CSDM ET FAISANT PARTIE D'UN SYNDICAT. CETTE COMPÉTENCE NE VISERAIT DONC PAS L'ENTIÈRETÉ DE NOTRE GROUPE, TEL QUE L'ÉNONCE ERRONÉMENT LA PARTIE DÉFENDERESSE.

106. En effet, l'arbitre de grief doit avoir une compétence personnelle sur les personnes visées par le recours. Il ne peut donc trancher le litige dont une des parties est un tiers à la convention collective dont découle sa compétence, tel que, dans le présent cas, les membres qui n'ont aucun lien contractuel avec l'employeur (lesquels sont forcément en grand nombre puisque généralement un employeur passe en entrevue plusieurs personnes pour pourvoir un seul poste), les membres ayant été embauchés à titre de gestionnaires (lesquels ne sont pas des salariés au sens du Code du travail) et les

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

membres des autres associations de travailleurs (dont le libellé de leurs propres conventions n'accorde pas compétence à l'arbitre).

107. Ainsi, même si la Cour arrivait à la conclusion par exemple que l'arbitre de grief a compétence matérielle sur le grief de « L'Alliance des professeuses et professeurs de Montréal », il est clair :

- a. qu'il ne peut être compétent pour entendre la contestation de personnes non couvertes par la convention et
- b. que sa décision ne pourrait lier juridiquement des tiers à la convention.

108. Cela a d'ailleurs été reconnu par la Cour suprême dans l'**arrêt Bisailon**, laquelle énonce que :

«39 (...) comme la Cour d'appel l'a conclu dans la présente affaire, « l'arbitre chargé d'entendre les griefs découlant de la convention collective entre l'intimée et l'intervenante n'a aucune compétence pour entendre les réclamations des personnes non couvertes par cette convention collective » (par. 14). Cette conclusion me paraît incontestable. Par exemple, les auteurs R. Blouin et F. Morin rappellent ce double aspect de la compétence de l'arbitre :

En définitive, s'il y a convention collective, il pourra y avoir grief si le litige peut être réglé à partir de la convention collective. Mais, faut-il rajouter, il n'y aura de grief que dans la seule mesure où la mésentente implique les parties concernées à cette même convention, c'est-à-dire l'employeur et le syndicat accrédité ou les salariés assujettis à la convention collective. (Droit de l'arbitrage de grief (5^e éd. 2000), p. 149)

40 Lorsque l'arbitre de griefs se trouve dans l'impossibilité de régler le litige ou une partie du litige qui lui est soumis, du fait qu'il n'a pas compétence sur les parties, les tribunaux de droit commun conservent alors compétence sur le litige (Gagnon, p. 547). Une telle situation est susceptible de se présenter lorsque l'arbitre de griefs ne peut prétendre avoir autorité sur des personnes considérées comme des tiers par rapport à la convention collective et qu'il ne saurait prononcer des conclusions à l'encontre de ces derniers. Cependant, rien n'empêche des tiers de se soumettre volontairement et expressément à la compétence d'un arbitre de griefs et de lui donner ainsi compétence : Syndicat canadien de la fonction publique c. Société Radio-Canada, 1992 CanLII 108 (CSC), [1992] 2 R.C.S. 7.

(...) il est possible que des tiers n'appartenant pas à l'unité de négociation, par exemple les cadres d'une entreprise, puissent être touchés directement ou indirectement par les effets d'une sentence arbitrale. Cependant, ces tiers ne seront pas juridiquement liés par cette sentence : Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

Québec, section locale 8), [2005] J.Q. no 678 (QL), 2005 QCCA 109 (CanLII), par. 40. »³⁷

109. Précisons à ce titre qu'aucun des membres étant des tiers à la Convention collective des enseignants n'a choisi de se « soumettre volontairement et expressément à la compétence d'un arbitre de griefs et de lui donner ainsi compétence ».
110. Ajoutons que dans **Bisaillon**, la Cour a déterminé que la très grande majorité des membres de l'action seraient liés par des conventions collectives qui « renvoient expressément au Régime de retraite » et que cette question, dans son essence, serait relative aux conditions de travail des employés syndiqués. Or, ce n'est pas le cas ici.
111. En outre, pour ce qui est des quelques employés non syndiqués qui étaient également liés par le régime de retraite en cause, la Cour se limite à mentionner au par. 63 :
- « Par ailleurs, qu'en est-il des droits des participants non syndiqués? Dans un premier temps, ces participants non syndiqués profiteraient eux aussi indirectement d'une sentence arbitrale favorable obtenue par l'un des syndicats, sans toutefois être judiciairement liés par une telle décision. En l'espèce, notre Cour n'avait pas à décider de la validité d'un recours civil exercé par les employés non syndiqués afin de faire valoir leurs propres droits, que ce soit par l'entremise d'un recours déclaratoire, d'un recours en nullité ou d'un recours collectif. La question de la recevabilité d'un recours collectif limité au personnel non syndiqué n'a pas été soulevée devant notre Cour; je m'abstiens donc d'émettre une opinion à ce sujet. Je dirai seulement que la procédure civile moderne est souple et ne laisserait pas ces employés sans recours efficace, et que notre Cour n'a pas à se prononcer maintenant sur les formes et la nature de celui-ci. »³⁸
112. Il est donc clair que la Cour ne serait pas arrivée à la même conclusion si pratiquement tous les membres du groupe n'étaient pas visés par des conventions collectives donnant expressément compétence à l'arbitre de grief sur la question en litige et dont l'essence du litige relevait de sa compétence (ce qui lui donnait une compétence exclusive).
113. Ainsi, si la Cour arrivait à la conclusion qu'un arbitre de grief était compétent pour trancher une mécontentement portant sur les faits à l'étude dans notre action collective (que ce soit de façon concurrente ou exclusive), nous estimons que ce dernier ne pourrait prétendre avoir autorité sur le reste des membres de notre groupe.
114. Précisons que dans l'optique où la compétence de l'arbitre serait exclusive sur une partie des membres (ce que nous contestons), la Cour supérieure conserverait compétence sur le litige pour tous les autres membres de notre action collective. C'est par ailleurs ce qui a été décidé dans l'arrêt **Bouchard c. Procureure générale du Canada**³⁹. En effet, alors que la Cour supérieure estimait que les « critères énoncés à l'article 575 C.p.c. sont tous satisfaits » et qu'une partie des membres du groupe visé était des « fonctionnaires assujettis à la procédure de grief », la Cour arrive à la conclusion qu' :

³⁷ *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 RCS 666, 2006 CSC 19 (CanLII), par. 40 et 41.

³⁸ *Bisaillon*, par. 63.

³⁹ *Bouchard c. Procureure générale du Canada*, 2018 QCCS 1486 (CanLII), par. 43 et ss.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

« [58] Afin de s'assurer à tous les employés du Gouvernement du Canada touchés par des erreurs du système Phénix durant la période couverte soient en mesure de faire valoir leurs réclamations, soit en vertu de la procédure de griefs prévue aux articles 206 et suivants LRTFP ou dans le cadre de l'action collective, le Tribunal s'en remettra à une formule souple qui, tout en respectant le régime prévu aux articles 206 et suivants LRTFP, évitera qu'il y ait des laissés pour compte.

[59] Ainsi, la définition du groupe décrit par la demanderesse sera reprise, mais en y ajoutant simplement une mention pour préciser que les personnes assujetties à la procédure de griefs en vertu des articles 206 et suivants LRTFP sont exclues du groupe de l'action collective. »

115. Le libellé choisi devra donc s'assurer de ne mettre personne de côté. À ce titre, nous souhaitons souligner que :

1- La convention des professionnels non enseignants ne s'applique pas aux stagiaires :

« 2-1.02 La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires. (professionnels non enseignants)

2- Les enseignants étrangers ne semblent pas couverts par la convention des enseignants :

En lien avec les faits au dossier, mentionnons notamment que l'**entente nationale** limite le champ d'application de la convention collective à la Clause « **2-1.00 Champ d'application** » en excluant nommément notamment le personnel de direction et de secrétariat, le personnel professionnel, administratif et technique et le personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires ainsi que les enseignants étrangers. L'application est également limitée aux « seules clauses où elles sont expressément désignées de même que la procédure de règlement des griefs pour ces clauses » pour « 1) la suppléante ou le suppléant occasionnel; 2) l'enseignante ou l'enseignant à la leçon; 3) l'enseignante ou l'enseignant qui est à l'emploi de la commission qui enseigne en dehors du Québec par suite d'une entente approuvée par la ou le ministre entre cette enseignante ou cet enseignant, la commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec. ».

SECTION 3 :SUBSIDIAIREMENT, SI LA COUR CONCLUT QUE L'ARBITRE EST COMPÉTENT, SA COMPÉTENCE EST CONCURRENTÉ À CELLE DE LA COUR SUPÉRIEURE CONSIDÉRANT L'ESSENCE DU PRÉSENT LITIGE.

116. Bien que nous maintenions que l'arbitre **de grief n'est pas compétent pour trancher les faits du présent litige, nous estimons subsidiairement que si la Cour arrivait finalement à la conclusion que le libellé d'une des conventions précitées accordait compétence à l'arbitre de grief, celle-ci serait concurrente avec celle de la Cour supérieure vu l'essence du présent litige.**

117. Dans l'**arrêt Morin**, la Cour Suprême devait déterminer si le Tribunal des droits de la personne du Québec était empêché d'entendre une plainte alléguant qu'une clause de leur convention collective était discriminatoire au motif que le différend était exclusivement du ressort de l'arbitre en droit du travail.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

118. Même si le litige opposait des salariés à leur employeur et que le litige avait un lien avec leur convention collective, la Cour a déterminé que vu :

« son contexte factuel, le litige porte essentiellement sur la manière dont la convention collective devait répartir des ressources moindres entre les membres du syndicat. Il a finalement été décidé de faire supporter le gros des compressions par un groupe de syndiqués — ceux qui avaient le moins d'ancienneté. D'où la question en litige : était-il discriminatoire de négocier et d'adopter une clause préjudiciable uniquement aux enseignants plus jeunes et moins expérimentés? Le litige met donc essentiellement en cause le processus de négociation et l'insertion de la clause dans la convention collective »⁴⁰.

« En l'espèce, le contexte factuel permet de conclure que le litige ne ressortait pas exclusivement à l'arbitre. Il ne découle pas tant de la mise en œuvre de la convention collective que de la négociation ayant précédé sa signature. Notre Cour a reconnu qu'un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation de la convention collective comme telle peut soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre : voir, par exemple, Goudie, précité; Weber, précité, par. 52; ainsi que Wainwright c. Vancouver Shipyards Co. (1987), 38 D.L.R. (4th) 760 (C.A.C.-B.); Johnston c. Dresser Industries Canada Ltd. (1990), 1990 CanLII 6808 (ON CA), 75 O.R. (2d) 609 (C.A.). Toutes les parties s'entendent sur la façon dont la convention, si elle est valide, doit être interprétée et appliquée. La seule question qui se pose est de savoir si le processus ayant mené à l'adoption de la clause tenue pour discriminatoire et l'insertion de celle-ci dans la convention collective contreviennent à la Charte québécoise, rendant de ce fait la clause inapplicable »⁴¹.

119. Dans les circonstances et en rappelant que suivant les articles 1 f) et 100 C.t. la compétence de l'arbitre n'est exclusive que sur les « mécontentes relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective », la Cour est arrivée à la conclusion que le litige échappait à la compétence exclusive de l'arbitre, tout en reconnaissant qu'un arbitre aurait également pu se saisir de l'affaire si le litige lui avait été soumis.

120. La Cour d'appel a d'ailleurs réitéré, en 2013, dans l'affaire **Montréal (Ville de) c. Audigé** le principe énoncé dans l'**arrêt Morin** à l'effet que devant une compétence non exclusive de l'arbitre, une compétence concurrente ou par chevauchement d'une autre Cour est possible:

[65] En somme, l'arrêt Weber et ceux qui l'ont suivi ont statué que le modèle à suivre en droit du travail est celui de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, et non ceux de la concomitance et du chevauchement. Si la nature du litige, dans son essence, relève de l'application, de l'administration, de l'exécution ou de la mise en œuvre de la convention collective, il est du ressort exclusif de l'arbitre de griefs.

⁴⁰ *Morin*, par. 23.

⁴¹ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39 (CanLII) (*Morin*), par. 24.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

[66] L'arrêt *Morin* a par la suite précisé que l'arrêt *Weber* n'écarte cependant pas un chevauchement ou une concomitance devant une compétence non exclusive de l'arbitre de griefs. C'est le cas devant une discrimination qui prend sa source dans la négociation et l'insertion d'une clause dans la convention collective plutôt que dans son interprétation, son application ou sa mise en oeuvre. Pour déterminer si tel est le cas, il faut examiner le litige dans son contexte factuel, et non en fonction de la qualification juridique qu'ont pu y donner les parties. L'objectif est d'établir si le législateur a voulu que la problématique soulevée relève ou non de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs. (Nos soulignés)

121. Comme dans le présent cas l'atteinte discriminatoire aux droits de nos membres ne découle pas d'une mauvaise interprétation, d'une mauvaise application ou d'un refus de l'employeur de mettre en œuvre l'une des clauses susmentionnées, mais bien de l'utilisation systématique et automatique par la défenderesse de son questionnaire médical préembauche à tous les candidats postulant pour un emploi au sein de la CSDM, lequel ne dépend aucunement de l'acquisition d'un lien d'emploi avec la défenderesse, nous estimons qu'à défaut de déterminer que la présente mésentente échappe totalement de la compétence de l'arbitre, la Cour ne peut qu'arriver à la conclusion que sa compétence est concurrente avec celle de la Cour supérieure.
122. En l'espèce, il est donc clair que le recours de la demanderesse ne saurait être qualifié d'essence des relations employeur-salariés. En effet, tel que dit à maintes reprises, les candidats - alors qu'ils remplissent le formulaire préembauche- ne sont pas salariés et n'entretiennent donc pas un tel lien.
123. D'ailleurs, l'arbitre de grief dans sa décision interlocutoire (D-2) a reconnu, quant à l'argument de la CSDM qu'il découle des « dispositions du Code et de la convention collective qui comportent des définitions (...) un syllogisme incontestable, menant à la seule et unique conclusion que les candidats ne peuvent être couverts par une convention collective, à savoir : Une convention collective est une entente entre un employeur et une association accréditée; Une association accréditée est un groupe de salariés d'un employeur; Une convention collective est donc une entente entre un employeur et un groupe de salariés syndiqués. » que « de façon générale, n'eut été, en l'espèce, les dispositions conventionnelles spécifiques au droit de direction de l'employeur dans le cadre de l'embauche des nouveaux enseignants, ce syllogisme est implacable ».
124. Les faits générateurs du présent litige ne peuvent donc être qualifiés d'essence d'une mésentente employeur-salariés et par conséquent de la compétence exclusive de l'arbitre puisqu'il est reconnu que l'atteinte aux droits invoqués des candidats n'est généralement pas de son ressort et que, tout comme dans *Morin*, il y a cette idée d'antériorité malgré la présence d'une clause. Par conséquent, la compétence non exclusive de l'arbitre donne ouverture à la compétence concurrente de la Cour supérieure en l'espèce.

SECTION 4: EN PRÉSENCE DE DEUX JURIDICTIONS CONCURRENTES, LA COUR SUPÉRIEURE A, EN VERTU DE SA DISCRÉTION JUDICIAIRE, LE CHOIX D'INTERVENIR OU DE DÉCLINER COMPÉTENCE EN FONCTION DES CRITÈRES ÉTABLIS PAR LA JURISPRUDENCE

125. La Cour dans **Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil** rappelle au par. 45 qu'en « En matière de juridiction concurrente, les pouvoirs de la Cour supérieure s'exercent avec la discrétion judiciaire qui lui est reconnue⁴² » et cite à cet effet « les termes tirés d'un volume écrit par la juge Danielle Grenier, [dont] la juge Danielle Blondin retient ceci :

« Lorsqu'un tribunal inférieur s'est vu attribuer une compétence exclusive, la Cour supérieure n'a pas compétence en vertu de son pouvoir général. Lorsqu'il s'agit de compétences concurrentes, il revient au juge auquel l'on demande d'utiliser son pouvoir déclaratoire d'évaluer, en vertu de la discrétion qui lui est conférée, si les circonstances de l'espèce justifient son intervention. »⁴³

126. C'est d'ailleurs ce qu'exprime la Cour suprême dans **l'arrêt Morin** lorsqu'elle énonce que, vu leurs compétences concurrentes, le Tribunal des droits de la personne n'avait pas à « décliné compétence parce que les plaignants auraient pu demander à leurs syndicats de déposer un grief en application de la convention collective relativement à la violation alléguée »⁴⁴.

127. Ainsi, comme synthétisé dans **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal**⁴⁵, la Cour suprême dans **l'arrêt Morin** a jugé que le Tribunal des droits de la personne était le forum le plus adéquat pour trancher la question en raison de « quatre facteurs objectifs qui, sans pour autant constituer des critères attributifs de compétence pour le Tribunal, précisent plutôt en quoi il constitue un forum d'adjudication présentant une plus grande adéquation avec le litige :

1) la plainte initiale ne constitue pas un grief « régi par » la convention puisqu'elle concerne sa validité intrinsèque plutôt qu'une application incorrecte de celle-ci;

2) nier la compétence du Tribunal pourrait priver les jeunes enseignants de tout recours utile puisqu'à titre de partie à la négociation de l'entente, le syndicat aurait pu refuser de déposer un grief;

3) l'arbitre n'avait pas compétence à l'égard de toutes les parties soit, plus particulièrement, les instances nationales ayant négocié la convention contestée;

⁴² La Cour cite à cet effet *Canada (Vérificateur général) c. Canada (Ministre de l'énergie, des Mines et des Ressources)* 1989 CanLII 73 (CSC), [1989] 2 R.C.S. 49, page 95, lequel mentionne qu'« En s'abstenant de mettre clairement en évidence l'exclusivité du recours prévu par la loi, le Parlement laisse au judiciaire la faculté de définir son rôle face à ce recours. ».

⁴³ *Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil*, 2012 QCCS 1750 (CanLII), Par. 45.

⁴⁴ *Morin*, par. 27.

⁴⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal*, 2004 CanLII 22242 (QC TDP), par. 53.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

- 4) le recours vise un nombre important de personnes (quelques centaines d'enseignants assujettis à la convention) alors que le grief est essentiellement de nature individuelle. »
128. D'autres critères ont également été mis de l'avant par la Cour supérieure dans **Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg**⁴⁶ afin de déterminer quel tribunal doit avoir priorité lorsque deux tribunaux sont concurremment compétents et ont été toutes les deux saisis de litiges similaires et donc, s'il lui est opportun d'exercer sa discrétion judiciaire pour se saisir du dossier en vertu de ses pouvoirs inhérents et, dans ce cas, suspendre l'affaire pendante devant l'autre tribunal.
129. Pour cela, la Cour fait un bref survol de la jurisprudence en matière d'exercice de sa discrétion judiciaire. Elle cite notamment l'affaire **Vigi Santé Ltée**⁴⁷ où la Cour supérieure a préféré demeurer saisie des procédures et a refusé de décliner juridiction puisque :
- (1) elle risquait éventuellement, en révision judiciaire, d'avoir à statuer sur la décision du Tribunal administratif selon la norme de la décision correcte, la question à trancher ne relevant pas de l'expertise particulière du TAQ;
 - (2) en ce sens, une saine politique judiciaire ne milite pas en faveur d'un détour par le TAQ vu les frais importants associés à cette multiplicité de décisions;
 - (3) la Cour supérieure ne peut éviter de trancher la question pour un des demandeurs « Décliner alors juridiction dans les présents dossiers pour s'en remettre au TAQ alors que cette Cour étudiera dans un autre dossier les mêmes questions, ne ferait qu'engendrer un risque de décisions contradictoires émanant du TAQ et de la Cour supérieure. Une saine administration de la justice milite encore une fois contre le retour des dossiers au TAQ ».
130. Elle cite également la décision **Garantie Habitation du Québec inc. c. Jeannot**⁴⁸ où la Cour supérieure a choisi de suspendre une instance arbitrale puisque le recours devant

⁴⁶ *Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil*, 2012 QCCS 1750 (CanLII)

⁴⁷ *Vigi Santé Ltée c. Communauté Urbaine de Montréal*, 2001 CanLII 137 (QC CS), par. 34 à 37.

⁴⁸ *Garantie Habitation du Québec inc. c. Jeannot* 2009 QCCS 909

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

elle était plus « englobant » et qu'il répondait mieux aux principes édictés aux articles 4.1 et 4.2 C.p.c. (maintenant 9⁴⁹, 18⁵⁰ et 19⁵¹ C.p.c.) :

[89] Il n'est pas dans l'intérêt des parties de multiplier les procédures. À cet égard, le Tribunal est d'avis que les principes des articles 4.1 et 4.2 C.p.c. doivent servir de guide à son intervention : proportionnalité, surveillance par le Tribunal pour un bon déroulement de l'instance visant à ne pas perdre du temps et encourir des coûts pour des débats inutiles.

[90] Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le Tribunal est d'avis qu'il y a lieu d'user de la discrétion dont il dispose à l'article 46 C.p.c. et de suspendre les procédures arbitrales jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue par la Cour supérieure.»

131. La Cour supérieure dans **Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg** conclut finalement que « parce qu'une décision du TDPQ pourrait ne pas mettre un terme au litige et que cela risque de générer des coûts et des délais pour une nouvelle audition devant notre Cour, considérant que le premier recours intenté le fut devant cette Cour, considérant une saine administration de la justice, le Tribunal estime qu'il serait approprié, dans ce cas d'exception, d'ordonner le sursis. »⁵²
132. Soulignons finalement que dans **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal**⁵³, le tribunal est arrivé à la conclusion qu'il était compétent pour trancher le litige malgré la présence d'un grief. Dans les circonstances, nous estimons que le critère de « meilleure adéquation avec le

⁴⁹ **Art. 9 C.p.c.** « Les tribunaux ont pour mission de trancher les litiges dont ils sont saisis en conformité avec les règles de droit qui leur sont applicables. Ils ont également pour mission de statuer, même en l'absence de litige, lorsque la loi exige, en raison de la nature de l'affaire ou de la qualité des personnes, qu'une demande leur soit soumise.

Il entre dans leur mission d'assurer la saine gestion des instances en accord avec les principes et les objectifs de la procédure. Il entre aussi dans leur mission, tant en première instance qu'en appel, de favoriser la conciliation des parties si la loi leur en fait devoir, si les parties le demandent ou y consentent, si les circonstances s'y prêtent ou s'il est tenu une conférence de règlement à l'amiable. Les tribunaux et les juges bénéficient de l'immunité judiciaire. Ces derniers doivent être impartiaux et doivent, dans leurs décisions, prendre en considération le meilleur intérêt de la justice. »

⁵⁰ **Art. 18 C.p.c.** « Les parties à une instance doivent respecter le principe de proportionnalité et s'assurer que leurs démarches, les actes de procédure, y compris le choix de contester oralement ou par écrit, et les moyens de preuve choisis sont, eu égard aux coûts et au temps exigé, proportionnés à la nature et à la complexité de l'affaire et à la finalité de la demande.

Les juges doivent faire de même dans la gestion de chacune des instances qui leur sont confiées, et ce, quelle que soit l'étape à laquelle ils interviennent. Les mesures et les actes qu'ils ordonnent ou autorisent doivent l'être dans le respect de ce principe, tout en tenant compte de la bonne administration de la justice.

⁵¹ **Art. 19 C.p.c.** « Les parties à une instance ont, sous réserve du devoir des tribunaux d'assurer la saine gestion des instances et de veiller à leur bon déroulement, la maîtrise de leur dossier dans le respect des principes, des objectifs et des règles de la procédure et des délais établis.

Elles doivent veiller à limiter l'affaire à ce qui est nécessaire pour résoudre le litige et elles ne doivent pas agir en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive ou déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

Elles peuvent, à tout moment de l'instance, sans pour autant qu'il y ait lieu d'en arrêter le cours, choisir de régler leur litige en ayant recours à un mode privé de prévention et de règlement des différends ou à la conciliation judiciaire; elles peuvent aussi mettre autrement fin à l'instance. ».

⁵² *Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil*, 2012 QCCS 1750 (CanLII), par. 56.

⁵³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c Université de Montréal*, 2004 CanLII 22242 (QC TDP).

litige » s'applique tout autant aux cas où un grief n'a pas été déposé qu'aux situations où c'est le cas, et ce, peu importe dans quel ordre cela s'est fait (bien que cela puisse être un élément à tenir en compte⁵⁴).

SECTION 5 : EN FONCTION DE CES CRITÈRES, LA COUR SUPÉRIEURE DOIT RESTER SAISIE DU DOSSIER ENVERS TOUS LES MEMBRES DE NOTRE GROUPE

133. En effet, nous estimons qu'en présence d'une compétence concurrente, la Cour supérieure doit trancher le présent litige puisqu'elle est le forum décisionnel présentant une meilleure adéquation avec le litige puisque :

A. Comme dans l'arrêt Morin, l'objet initial de notre recours ne découlant pas d'une application ou d'une interprétation incorrecte de la Convention, puisqu'antérieure à son insertion ou, dans notre cas, à leur adhésion au syndicat.

B. Également, tout comme dans Morin⁵⁵ et dans Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal, si la Cour estime qu'une clause prévoyait que l'employeur pouvait utiliser le formulaire médical préembauche, ce que nous contestons, nous pourrions soutenir que l'intérêt de leur syndicat pourrait leur être opposé puisqu'il aurait accepté une clause discriminatoire.

Tel qu'énoncé par le tribunal des droits de la personne dans **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal**⁵⁶ :

« le dépôt, par le Syndicat, de la plainte à la Commission et d'un grief auprès d'un arbitre ne permet pas de conclure pour autant, comme l'a soutenu l'Université à l'audience, qu'il y a une absence totale de conflit entre ce dernier et ses membres, à l'opposé de la situation rencontrée dans l'arrêt Morin. Bien que cette question demeure largement hypothétique à l'heure actuelle, contentons-nous de rappeler le principe bien établi suivant lequel un syndicat ayant participé, avec l'employeur, à des actes discriminatoires est également susceptible de voir sa responsabilité engagée ».

C. Tel qu'énoncé préalablement, seule la Cour supérieure serait en position de trancher la question pour toutes les parties (l'arbitre de grief devant avoir une compétence personnelle sur les personnes visées par le recours).

⁵⁴ *Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil*, 2012 QCCS 1750 (CanLII), par. 56.

⁵⁵ Arrêt *Morin*, par. 28.

⁵⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c. Université de Montréal*, 2004 CanLII 22242 (QC TDP), par. 70.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

Ainsi, le fait que la Cour supérieure devra minimalement trancher la question pour les tiers aux conventions collectives en jeu et le fait qu'il soit possible d'éviter de multiplier les décisions sur la question, ce qui répond au critère de saine politique judiciaire, favorisent le maintien de l'action pour tous les membres de notre groupe devant la Cour supérieure (si, évidemment on retient que la compétence de l'arbitre lui est concurrente).

À ce titre, nous tenons à préciser que nous ne disons pas que le moyen procédural de l'action collective, qui est du ressort exclusif de la Cour supérieure, vous donne compétence, mais simplement qu'il permet une meilleure adéquation avec le litige.

D. Son recours serait plus englobant puisque même si les syndicats des professionnels non enseignants et du personnel de soutien déposaient un grief prochainement, celui-ci ne pourrait couvrir toute la période couverte par notre propre recours.

Or, cet élément a été pris en compte dans **Université de Montréal**⁵⁷ dans le cadre de son analyse pour déterminer qui du Tribunal ou de l'Arbitre de grief doit entendre le recours.

Elle énonce en effet que « L'objet du recours exercé par la Commission et les conclusions recherchées couvrent un spectre beaucoup plus large que le grief et visent rétroactivement une période allant jusqu'à 1993, alors que le grief porté en septembre 2000 ne pourrait rétroagir aussi loin dans le temps »⁵⁸.

E. Contrairement à l'arbitre de grief, le juge de la Cour supérieure a les pouvoirs requis pour répondre à toutes les questions en litige soulevé dans le présent recours et accorder toutes les réparations demandées.

134. Pour ce qui est de la loi québécoise, l'arrêt **Bisaillon**⁵⁹ a confirmé que :

« 42. L'arbitre de griefs possède de très larges pouvoirs, explicites et implicites, afin d'octroyer les réparations requises à la mise en œuvre de la convention collective : voir notamment l'art. 100.12 C.t. et R. P. Gagnon, L. LeBel et P. Verge, *Droit du travail* (2e éd. 1991), p. 710. Malgré cette vaste compétence arbitrale, les tribunaux de droit commun conservent une compétence inhérente résiduelle dans les cas exceptionnels où l'arbitre de griefs n'aurait pas les pouvoirs requis pour accorder la réparation permettant de résoudre le conflit : Weber, par. 57; *Fraternité des préposés à l'entretien des voies — Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, 1996 CanLII 215 (CSC), [1996] 2 R.C.S. 495. Cette compétence résiduelle serait utile, sinon nécessaire, dans le cas où, par exemple, le tribunal d'arbitrage ne pourrait adopter, en temps opportun, les mesures provisoires nécessaires (Gagnon, p. 546-547). Cette compétence

⁵⁷ *Université de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2006 QCCA 508 (CanLII), par. 68.

⁵⁸ *Université de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2006 QCCA 508 (CanLII), par. 68.

⁵⁹ *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 RCS 666, 2006 CSC 19 (CanLII), par. 42.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

particulière de la Cour supérieure n'est pas en cause dans le présent dossier. » (Nos soulignements)

135. Les pouvoirs de l'arbitre sont prévus à l'article 100.12 C.t., lequel prévoit que « Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié;

c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt;

d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;

e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle;

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

136. En lien avec cet article, les tribunaux ont déterminé que l'arbitre de grief n'était pas compétent pour prononcer des injonctions pour le futur, la Cour supérieure étant la seule à avoir juridiction pour émettre une injonction. Ce type d'ordonnance est défini à l'article 509 C.p.c. :

« L'injonction est une ordonnance de la Cour supérieure enjoignant à une personne ou, dans le cas d'une personne morale, d'une société ou d'une association ou d'un autre groupement sans personnalité juridique, à ses dirigeants ou représentants, de ne pas faire ou de cesser de faire quelque chose ou d'accomplir un acte déterminé. (...) »

137. Par exemple, dans **Montréal (Ville de) c. Gagnon**⁶⁰, le tribunal énonce qu'« Un arbitre n'a compétence pour rendre l'ordonnance demandée par l'Association qu'en autant que sa loi habilitante lui confère le pouvoir à l'égard des parties et de la question en litige. (...) » et donc, qu'il « n'a pas la compétence pour émettre l'Ordonnance contestée⁶¹

⁶⁰ *Montréal (Ville de) c. Gagnon*, 2009 QCCS 3972 (CanLII), par. 80.

⁶¹ Cette Ordonnance (pièce P-2) se lit ainsi :

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

parce qu'elle équivaut à une injonction permanente, domaine de la juridiction exclusive de la Cour supérieure (...) »

138. Par ailleurs, tel qu'énoncé dans l'arrêt **Université de Montréal**⁶² « bien que l'arbitre, pour les fins du grief dont il est saisi, puisse déclarer nulles, inopposables ou inopérantes certaines dispositions de la convention collective jugées contraires à la loi ou à la Charte, il n'aurait pas pour autant compétence pour prononcer certaines des conclusions recherchées par la Commission. À titre indicatif, certaines ordonnances demandées par la Commission visent à élaborer et mettre en œuvre un nouveau plan d'évaluation des emplois exempts de biais sexistes, d'ordonner à l'appelante d'inclure dans ce nouveau plan d'évaluation certains types d'emploi, de lui ordonner de modifier le système de rémunération applicable aux emplois à prédominance féminine visés par la plainte et de cesser d'utiliser la double structure salariale comportant des effets discriminatoires à l'égard des employé(e)s de certains groupes. En somme, les remèdes recherchés par la Commission dépassent largement la compétence de l'arbitre de grief. L'arbitre ne peut accorder des réparations qui obligerait l'appelante à réécrire l'Entente ni ne peut en fixer les paramètres ou le contenu ».
139. La Cour d'appel, toujours dans l'arrêt **Université de Montréal**, considère donc que le recours exercé par la Commission et les conclusions recherchées couvrent un spectre beaucoup plus large que le grief déposé par le syndicat et que, malgré le dépôt d'un grief par le Syndicat, le Tribunal des droits de la personne avait toujours compétence pour décider du recours institué par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
140. Par ailleurs, le Tribunal des droits de la personne a réitéré dans **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)**⁶³ que la « question de la détermination du forum présentant la plus grande adéquation avec le litige s'apprécie aussi à la lumière des pouvoirs de réparation dont l'arbitre et le Tribunal sont respectivement dotés par rapport aux conclusions recherchées »⁶⁴ et que, notamment en raison d'une différence entre les pouvoirs respectifs de l'arbitre et du Tribunal par rapport aux réparations demandées, le Tribunal « reconnaît sa compétence pour entendre le présent litige et accorder, le cas échéant, l'ensemble des réparations demandées »⁶⁵.

« 1. Le Service[1] doit prendre les mesures appropriées, et conformes à la convention collective, afin que, conformément à l'article 6.04 de cette entente, un capitaine soit présent, en tout temps dans chacune de ses casernes.

2. Le soussigné conserve compétence, concernant toute difficulté, qui pourrait opposer les parties, en ce qui a trait à l'application de la présente décision. »

⁶² *Université de Montréal c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2006 QCCA 508 (CanLII), par. 69.

⁶³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, 2006 QCTDP 20 (CanLII).

⁶⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, 2006 QCTDP 20 (CanLII), par. 50.

⁶⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, 2006 QCTDP 20 (CanLII), par. 62.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

141. En ce sens, nous estimons qu'il appert, tout comme dans ces affaires, que les conclusions recherchées par notre demande (au mérite) dépasseront largement les pouvoirs de réparation de l'arbitre, notamment les conclusions suivantes :

ORDONNER à la défenderesse de détruire toutes les copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par la membre désignée.

D'ORDONNER à la CSDM de cesser l'utilisation de son questionnaire médical pré-embauche « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves ».

D'ORDONNER à la CSDM de réviser et modifier, dans les 60 jours du jugement au fond à être rendu, le questionnaire « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » de manière à le rendre conforme à la Charte, notamment afin qu'il se limite à vérifier les qualités et aptitudes rationnellement requises par chacun des emplois offerts par la CSDM et le cas échéant, qu'il ne soit exigé qu'après qu'une offre d'embauche conditionnelle à l'administration de ce questionnaire ait été présentée au candidat et à en faire parvenir une copie à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à l'intérieur de ce délai.

D'ORDONNER à la défenderesse de détruire chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par chacun des membres du groupe.

142. Celles-ci sont clairement des « injonction », lesquelles sont clairement exclues des pouvoirs de réparation de l'arbitre. Soulignons à ce titre que notre demande d'autorisation définit notre action comme une action collective « en injonction, en dommages moraux et en dommages-intérêts punitifs » dans ses conclusions.

(La conclusion exacte mentionne : « AUTORISER l'exercice de l'action collective en injonction, en dommages moraux et en dommages-intérêts punitifs. »)

143. La Cour supérieure est donc la seule à pouvoir rendre toutes les conclusions demandées.

SECTION 6 :SUBSIDIAIREMENT, SI LA COUR ARRIVAIT À LA CONCLUSION QU'UN ARBITRE DE GRIEF À COMPÉTENCE EXCLUSIVE SUR LES MEMBRES D'UN OU DES GROUPES DE SYNDIQUÉS, NOUS ESTIMONS QUE LA COUR SUPÉRIEURE DOIT DEMEURER SAISIE DE LA PRÉSENTE AFFAIRE MÊME PAR RAPPORT À CES DERNIERS PUISQUE NOTRE DEMANDE VISE À OBTENIR CERTAINES ORDONNANCES QU'UN ARBITRE DE GRIEF NE SAURAIT ACCORDER

144. En effet, il est clair que la Cour Supérieure conserve une compétence inhérente résiduelle lorsqu'un arbitre n'a pas compétence pour rendre toutes les conclusions recherchées dans une action, comme c'est le cas ici.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

145. À ce titre, rappelons que dans l'arrêt **Weber**⁶⁶, la Cour Suprême avait énoncé que :

« 57. Il se peut que l'arbitre n'ait pas le pouvoir d'accorder la réparation requise. Le cas échéant, les tribunaux de compétence inhérente de chaque province peuvent alors assumer cette compétence. Notre Cour a confirmé dans *St. Anne Nackawic* que la loi du Nouveau-Brunswick ne déposait pas les cours supérieures de leur compétence inhérente résiduelle d'accorder des injonctions en matière de relations du travail (à la p. 724). De même, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans *Moore c. British Columbia* (1988), 1988 CanLII 184 (BC CA), 50 D.L.R. (4th) 29, à la p. 38, a reconnu que sa compétence résiduelle de rendre un jugement déclaratoire n'était pas écartée par les lois de la Colombie-Britannique sur les relations du travail, bien qu'elle ait refusé d'exercer cette compétence pour le motif que les pouvoirs de l'arbitre permettaient de remédier au tort et qu'il fallait faire preuve de retenue à l'endroit du tribunal du travail. Il faut donc éviter, pour reprendre les termes du juge Estey dans *St. Anne Nackawic* (à la p. 723), la «privation réelle du recours ultime». » (nos soulignements)

(...)

« 66. Il découle de l'arrêt *Mills* que les tribunaux d'origine législative créés par le Parlement ou les législatures peuvent être compétents pour accorder des réparations fondées sur la Charte, pour autant qu'ils ont compétence à l'égard des parties et de l'objet du litige et qu'ils sont habilités à rendre les ordonnances demandées »⁶⁷.

146. Tel qu'énoncé précédemment, nous estimons qu'un arbitre de griefs n'aurait pas compétence pour rendre toutes les conclusions recherchées dans notre action.

147. Dans les circonstances, il est clair que la Cour Supérieure conserve sa compétence inhérente résiduelle pour rendre toutes les ordonnances demandées qui ne pourraient être rendues par un arbitre de grief.

148. En ce sens, nous estimons que même si vous arriviez à la conclusion qu'un ou des arbitres de grief sont compétents pour trancher des mécontentes portant sur les mêmes faits en litige, la Cour supérieure doit rendre les conclusions suivantes pour tous les membres visés par notre action collective :

ORDONNER à la défenderesse de détruire toutes les copies du questionnaire médical pré-emploi désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par la membre désignée.

D'ORDONNER à la CSDM de cesser l'utilisation de son questionnaire médical pré-emploi « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves ».

D'ORDONNER à la CSDM de réviser et modifier, dans les 60 jours du jugement au fond à être rendu, le questionnaire « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » de manière à le rendre conforme à la Charte, notamment afin qu'il se limite à vérifier

⁶⁶ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929, par. 57.

⁶⁷ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929, par. 66.

Plan d'argumentation de la Demanderesse concernant la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la Défenderesse, 2 octobre 2020

les qualités et aptitudes rationnellement requises par chacun des emplois offerts par la CSDM et le cas échéant, qu'il ne soit exigé qu'après qu'une offre d'embauche conditionnelle à l'administration de ce questionnaire ait été présentée au candidat et à en faire parvenir une copie à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à l'intérieur de ce délai.

D'ORDONNER à la défenderesse de détruire chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par chacun des membres du groupe.

CONCLUSION

Ainsi, nous vous demandons de rejeter la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence et de rester saisi du présent recours pour tous nos membres.

MONTRÉAL, le 2 octobre 2020

(S) BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER

BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER
Avocats de la demanderesse
M^{es} Stéphanie Fournier, Maya Charette-Côté et
Christine Campbell
Avocates responsables
360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal, Québec, H2Y 1P5
Téléphone : (514) 873-5146 P. 208 / 221 / 384
Télécopieur : (514) 864-7982
Courriel : Stephanie.Fournier@cdpdj.qc.ca
Maya.Charette-Cote@cdpdj.qc.ca
Christine.Campbell@cdpdj.qc.ca
CTX_Notifications@cdpdj.qc.ca

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée, 25 février 2021

CANADA

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

N° CA : 500-09-029360-211

N° CS : 500-06-001021-191

CONFIDENTIEL

COUR D'APPEL

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

PARTIE APPELANTE - Demanderesse

et

C. G.

PERSONNE DÉSIGNÉE

c.

**COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL**

PARTIE INTIMÉE - Défenderesse

**DEMANDE POUR L'ÉMISSION D'ORDONNANCES DE SAUVEGARDE AFIN DE
PROTÉGER L'IDENTITÉ DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE**

(Articles 49 et 379 C.p.c.)

Partie appelante

Datée du 25 février 2021

**À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COUR D'APPEL, LA PARTIE
APPELANTE EXPOSE :**

1. La présente demande est jointe à la déclaration d'appel datée du 19 février 2021, laquelle vise à infirmer le jugement du 19 janvier 2021 rendu par l'honorable Gary D.D. Morrison de la Cour supérieure, siégeant dans le district de Montréal, dans lequel il accueillait la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée, 25 février 2021

présentée dans le cadre de l'action collective de la demanderesse, tel qu'il appert du jugement de première instance à **l'annexe S1**;

2. Cette question a été tranchée de façon préliminaire à la Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins (ci-après « Demande pour autorisation ») de la partie appelante, tel qu'il appert d'une copie de notre Demande pour autorisation à **l'annexe S2**.
3. Cette Demande pour autorisation contenait notamment des conclusions visant à ce que l'identité de la personne désignée à être nommée dans le cadre notre action collective soit protégée par une ordonnance permettant qu'elle ne soit désignée que par ses initiales et qu'elle puisse élire domicile à l'adresse du siège social des procureurs de la demanderesse.
4. Ces ordonnances sont nécessaires puisque si l'identité de la personne désignée est rendue publique, cela aura pour effet de rendre stérile à leur égard la protection de la *Charte* énoncée à ses articles 4, 5 et 18.1 et d'aggraver son préjudice, car des informations relevant de leur vie privée et auxquelles la défenderesse n'aurait jamais dû avoir accès seraient rendues publiques.
5. Ces atteintes seraient d'ailleurs contraires à l'objectif de la présente action collective, lequel est de contester le droit d'un éventuel employeur de requérir avant l'embauche des informations portant sur l'état de santé physique ou psychologique d'un candidat qui n'ont rien à voir avec les qualités ou les aptitudes physiques requises pour occuper l'emploi convoité.
6. Ces demandes n'ont pas encore été entendue et tranchée, seule la question de la compétence de la Cour supérieure étant en litige à ce stade.
7. L'utilisation de ses initiales pour identifier notre personne désignée semblait admise à ce stade, la Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence de la défenderesse indiquant d'ailleurs seulement les initiales de cette dernière, le tout tel qu'il appert de ladite demande à **l'annexe S3**.
8. Dans le corps de son jugement, le juge a utilisé les initiales de notre potentielle personne désignée, mais a énoncé son nom au long dans l'en-tête du jugement.

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée, 25 février 2021

9. Malgré une demande de rectification, le juge n'a pas modifié son jugement afin que seules les initiales de notre potentielle personne désignée apparaisse en tout temps dans le jugement de première instance, le tout tel qu'il appert de l'échange de courriels entre l'adjointe du juge Gary D.D. Morrison et M^e Charette-Côté en **annexe S4**.
10. Par les présentes, la partie appelante demande respectueusement à cette Cour d'émettre des ordonnances de sauvegarde afin que son identité demeure protégée et ce, jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur l'appel.
11. En ce sens, la partie appelante demande qu'il soit interdit de diffuser le nom de la personne désignée et de publier le jugement de première instance sans que son en-tête ne soit modifié afin que seules les initiales de notre potentielle personne désignée y soit indiquées.
12. Ces ordonnances sont requises afin de ne pas rendre caduque tout jugement futur en lien avec nos demandes pour protéger son identité.
13. Par ailleurs, les effets bénéfiques des ordonnances recherchées dépassent clairement leurs effets préjudiciables sur le caractère public et ouvert de la présente affaire.
14. En date des présentes, le jugement visé par l'appel n'a toujours pas été publié sur CanLII. Il est donc urgent et utile de rendre les ordonnances demandées sans délai.
15. La présente demande est bien fondée en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR:

ACCUEILLIR la présente demande;

INTERDIRE de diffuser le nom de la personne désignée tant que cette Cour ne se sera pas prononcée sur le fond de notre demande d'appel;

INTERDIRE de publier le jugement de première instance tant et aussi longtemps que son en-tête n'est pas modifié afin que seules les initiales de notre potentielle personne désignée y soit indiqué;

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée, 25 février 2021

AUTORISER la personne désignée à utiliser ses initiales le temps de l'instance et jusqu'à décision finale sur l'appel;

LE TOUT sans frais, sauf en cas de contestation.

Le 25 février 2021, à Montréal,

(S) BITZAKIDIS CLÉMENT-MAJOR FOURNIER

BITZAKIDIS CLÉMENT-MAJOR FOURNIER

Avocats de la partie appelante

M^e Stéphanie Fournier

M^e Maya Charette-Côté

M^e Christine Campbell

Stephanie.Fournier@cdpdj.gc.ca

Maya.Charette-Cote@cdpdj.gc.ca

Christine.Campbell@cdpdj.gc.ca

360, rue Saint-Jacques, 2^e étage

Montréal, Québec, H2Y 1P5

Téléphone : (514) 873-5146 postes 8208/8221/8384

Télécopieur : (514) 873-6032

CTX_Notifications@cdpdj.gc.ca

COPIE CONFORME

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier

BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER

Avocats de la partie appelante

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée, 25 février 2021

CANADA

COUR D'APPEL DU QUÉBEC

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

N° CA : 500-09-029360-211

N° CS : 500-06-001021-191

PARTIE APPELANTE - DEMANDERESSE

CONFIDENTIEL

C. G.

PERSONNE DÉSIGNÉE

c.

**COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL**

PARTIE INTIMÉE - DÉFENDERESSE

DÉCLARATION SOUS SERMENT

Partie appelante

Datée du 25 février 2021

Je, soussignée, M^e Maya Charette-Côté, avocate à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Bitzakidis, Clément-Major, Fournier), dont le bureau est situé au 360 rue St-Jacques, 2^{ème} étage, Montréal, province de Québec, affirme solennellement ce qui suit :

1. Je suis la procureure de la partie appelante - demanderesse;
2. Tous les faits allégués dans la *Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée* sont vrais.

Déclaré solennellement devant moi par moyen Et j'ai signé par moyen technologique, à technologique, à Montréal, ce 25 février 2021 Montréal, ce 25 février 2021



Ariane Marcelle Djeumatchié (230973),
Commissaire à l'assermentation pour le Québec



M^e Maya Charette-Côté
Procureure de la partie appelante

Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée, 25 février 2021

AVIS DE PRÉSENTATION

À : **COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL**
3737 rue Sherbrooke Est
Montréal, Québec, H1X 3B3
PARTIE INTIMÉE – Défenderesse

Et

M^e André Durocher
Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
Montréal (Québec) H4Z 1E9
Procureurs de la partie intimée - défenderesse

Et

C. G.
personne domiciliée pour les fins du litige au
360, rue St-Jacques, 2e étage,
Montréal, Québec, H2Y 1P5

PERSONNE DÉSIGNÉE

PRENEZ AVIS que la *Demande pour l'émission d'ordonnances de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée* sera présentée devant un honorable juge de la Cour d'appel siégeant à l'Édifice Ernest-Cormier, situé au 100, rue Notre-Dame Est, à Montréal, le 12 mars 2021, à 9 h 30, en salle RC.18.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

Ordonnance de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée (Sansfaçon, J.C.A.), 12 mars 2021

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
c. Commission scolaire de Montréal

2021 QCCA 481

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-029360-211
(500-06-001021-191)

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE

DATE : Le 12 mars 2021

L'HONORABLE STÉPHANE SANSFAÇON, J.C.A.

PARTIE APPELANTE	AVOCATES
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE	Me STÉPHANIE FOURNIER Me MAYA CHARRETTE-CÔTÉ <i>(Commission des droits de la pers. et la jeunesse)</i> Par visioconférence
PARTIE INTIMÉE	AVOCAT
COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL	Me ANDRÉ DUROCHER <i>(Fasken Martineau Dumoulin)</i> Par voie téléphonique
PARTIE MISE EN CAUSE	
C.G.	PRÉSENTE ET NON REPRÉSENTÉ

DESCRIPTION : **Demande pour l'émission d'ordonnance de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée (Art. 49 et 379 C.p.c.).**

Ordonnance de sauvegarde afin de protéger l'identité de la personne désignée (Sansfaçon, J.C.A.), 12 mars 2021

500-09-029360-211

PAGE : 2

Greffière-audicière : Mélanie Camiré	Salle : RC-18
--------------------------------------	---------------

AUDITION

11 h 26 Identification du dossier et des avocats.

Remarques préliminaires.

11 h 30 Argumentation de Me Fournier.

11 h 43 **PAR LE JUGE** : Jugement sera rendu ce jour sur procès-verbal et transmis aux parties.

Fin de l'audience.

Mélanie Camiré, Greffière-audicière

JUGEMENT

[1] L'appelante a porté en appel un jugement rendu le 19 janvier 2021 par la Cour supérieure (l'honorable Gary D.D. Morrison), lequel accueille une demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure et rejette la demande en autorisation d'exercer une action collective contre la Commission scolaire de Montréal et pour obtenir le statut de représentant.

[2] L'appelante demande aujourd'hui que l'identité du mis en cause (aussi identifié comme « personne désignée ») soit maintenue confidentielle par le biais de l'utilisation d'initiales et d'une ordonnance interdisant de diffuser son nom tant que la Cour ne se sera pas prononcée sur le fond de l'appel. L'intimée ne conteste pas la demande.

[3] Dans *S. c. Lamontagne*¹, la Cour écrivait ceci au sujet de l'importance de la publicité entourant les débats judiciaires :

[12] Le caractère public des débats judiciaires constitue une composante essentielle de la démocratie canadienne notamment en raison de la protection accordée au libre accès de la presse dans les salles de cour. Le respect de ce principe assure le niveau de transparence requis pour l'examen critique des tribunaux et de leur fonctionnement.

[13] De plus, il garantit « que la justice [sera] administrée de manière non arbitraire, conformément à la primauté du droit », et, par voie de conséquence, favorise « la confiance du public dans la probité du système judiciaire et la compréhension de l'administration de la justice ».

[14] De fait, la justice publique participe à la promotion et à la reconnaissance de ces valeurs constitutionnelles que sont l'indépendance et l'impartialité des tribunaux, des composantes fondamentales qui permettent d'assurer la légitimité du processus judiciaire.

[15] L'un des aspects de la publicité des débats judiciaires concerne l'identité de ses intervenants. Celui qui recherche le secours des tribunaux doit en principe le faire ouvertement en accord avec la transparence dont doit faire montre le système de justice.

¹ 2020 QCCA 663, paragr. 12-22.

[16] La contrepartie de cette règle est bien évidemment de réduire dans une certaine mesure les attentes en matière de vie privée. Le fait d'estimer en justice comportera donc le risque implicite pour le justiciable d'être contraint de dévoiler des questions de nature strictement personnelle.

[17] Or, la Cour supérieure a déjà décidé que la possibilité d'une atteinte à la réputation, la honte et l'embarras n'étaient généralement pas suffisants pour justifier une demande d'anonymat, le principe de la publicité des débats devant normalement primer.

[18] Cela dit, même si la publicité des débats est un principe primordial, la jurisprudence n'en a pas moins tempéré la portée dans les cas où « la protection des valeurs sociales [devait] prévaloir sur la transparence des procédures judiciaires ». Cette atténuation a notamment été appliquée en matière de cyberintimidation à caractère sexuel envers une mineure, dans les cas d'aide médicale à mourir ou encore lorsque la déconsidération des proches était susceptible de causer un tort évitable à une partie.

[19] La loi comporte aussi son lot d'exceptions. Ainsi, en matière familiale et de changement de la mention du sexe, les articles 15 et 16 *C.p.c.* limitent l'accès au dossier du tribunal tout en conférant à ce dernier le pouvoir d'ordonner que les audiences se tiennent à huis clos. L'article 486 *C.cr.*, pour sa part, permet l'exclusion du public si l'intérêt de la justice le requiert. Il y a aussi cette autre dérogation selon laquelle certains témoins peuvent être autorisés à témoigner à l'extérieur de la salle d'audience (art. 486.2 *C.cr.*) ou encore en matière pénale, la possibilité pour le tribunal d'ordonner une audition à huis clos si l'intérêt général le requiert (art. 194 *C.p.p.*).

[20] Toutes ces exceptions et dérogations, qu'elles soient d'origine jurisprudentielle ou législative, reposent pour l'essentiel sur l'application judicieuse de la notion de la bonne administration de la justice.

[21] Le principe de la publicité des débats judiciaires doit donc être modulé lorsque nécessaire, de manière à préserver la capacité du justiciable à recourir aux tribunaux pour exercer ses droits, incluant ses droits fondamentaux.

[22] En ces temps où les cours de justice ne cessent de revoir leur pratique dans le but d'améliorer leur accessibilité, l'application sans nuance du principe de la publicité des débats peut constituer un frein à cet accès avec le risque d'en miner l'objectif.

[Références omises]

[4] En l'espèce, la demande afin d'être autorisé à intenter l'action collective reproche principalement à la Commission scolaire de Montréal d'avoir posé des questions discriminatoires sur l'état de santé à tous ceux qui souhaitaient poser leur candidature à un poste quelconque, groupe dont ferait partie le mis en cause.

[5] Je suis d'avis que le cas du mis en cause fait partie des rares exceptions qui justifient d'accorder la demande. La personne qui demande d'être autorisée à agir à titre de représentant ou de personne désignée et qui allègue être victime de discrimination sur la base de son état de santé devait être autorisée à agir sans que cet état de santé lui-même, très accessoire au débat et aux questions en litige, ne soit dévoilé alors qu'en d'autres temps et lieux il fait l'objet d'une protection de sa confidentialité. Comme la Cour suprême l'écrivait dans *L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal c. J.J.*², il est normal dans ce type d'action collective que les victimes d'agressions sexuelles, y compris les représentants, bénéficient du droit à l'anonymat. Cette remarque s'applique selon moi avec la même justesse à la personne qui, dans un contexte similaire, allègue avoir été victime de discrimination fondée sur son état de santé. Le préjudice que cette personne allègue avoir subi dû à la communication à l'intimée de son état de santé, et plus particulièrement ceux découlant de son état de santé, ne devraient pas être amplifiés par le simple exercice de ses droits judiciaires.

[6] Ainsi, je conclus qu'en l'espèce, l'ordonnance est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour la bonne administration de la justice, vu l'absence d'autres mesures raisonnables pouvant écarter ce risque. De même, les effets bénéfiques de l'ordonnance sont ici plus importants que ses effets préjudiciables sur les droits et les intérêts des parties et du public, notamment ses effets sur le droit à la libre expression et sur l'efficacité de l'administration de la justice³.

[7] La requérante demande aussi que l'ordonnance de sauvegarde porte non seulement sur les procédures en appel, mais aussi sur son identification au jugement rendu par la Cour supérieure. Il appert qu'alors qu'une demande de cette nature avait été formulée dans la requête pour autorisation et que durant l'instance la personne désignée ait été toujours identifiée par ses lettres, le jugement indique son nom complet.

[8] Par conséquent, et m'appuyant pour ce faire sur l'article 49 *C.p.c.* qui accorde au juge unique le pouvoir de rendre des ordonnances de protection et de sauvegarde des droits des parties, je rendrai l'ordonnance requise afin que l'anonymat de la personne désignée soit conservé durant l'appel.

[9] J'accueillerai donc la requête.

² 2019 CSC 35, paragr. 32.

³ *Globe and Mail c. Canada (Procureur général)*, 2010 CSC 41, paragr. 90.

POUR CES MOTIFS, LE SOUSSIGNÉ :

[10] **ACCUEILLE** la requête;

[11] **INTERDIT** de diffuser le nom de la personne désignée tant que cette Cour ne se sera pas prononcée sur le fond de l'appel, tout en permettant qu'elle soit identifiée par les initiales C.G., et permet qu'elle soit identifiée de cette façon dans les procédures d'appel;

[12] **ORDONNE** que toute publication du jugement rendu le 19 janvier 2021 par la Cour supérieure soit faite en conformité avec l'alinéa 2 de l'article 15 C.p.c., ou alternativement en conformité à l'ordonnance précédente, jusqu'à décision contraire de la Cour;

[13] Sans frais de justice.

STÉPHANE SANSFAÇON, J.C.A.

Procès-verbal, 7 octobre 2020

CANADA PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL	PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE Audience contestée	COUR SUPÉRIEURE Pratique civile
No : 500-06-001021-191	Référé de	Salle prévue 15.09
		Date Le 7 octobre 2020
L'HONORABLE GARY D.D. MORRISON, J.C.S.		JM2455

Partie requérante COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE ET AL. Représentante: Me Christine Campbell	Présente	Procureur(s) Me Maya Charette-Côté Me Stéphanie Fournier BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER	Présentes
--	----------	---	-----------

Partie intimée COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL Représentante: Me Geneviève Laurin	Présente	Procureur(s) Me André Durocher FASKEN MARTINEAU DuMOULIN	Présent
--	----------	---	---------

Nature de la cause Action collective

Montant : \$

Cote(s)	Requête (s)
14	Demande Modifiée pour présenter une preuve appropriée
15	Demande soulevant un moyen déclinatoire

Greffier(ière) Louiselle Plante	Interprète N/A	Sténographe N/A
------------------------------------	-------------------	--------------------

ENREGISTREMENT NUMÉRIQUE

Audition AM :	Début 10:01	Fin 12:31	Audition PM :	Début 14:01	Fin 16:30
---------------	----------------	--------------	---------------	----------------	--------------

Affaires référées au maître des rôles	Résultat de l'audition Cause continuée au 9 octobre 2020 à 9h00
---------------------------------------	--

HEURE

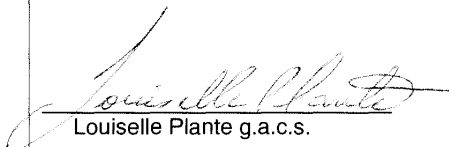
10:01	<u>OUVERTURE DE L'AUDIENCE</u> Identification des procureurs Échanges de part et d'autre, re : Problèmes informatiques du Palais de justice, impossibilité de se connecter sur Teams et suggestions de solution
10:04	Échanges de part et d'autre, re : Temps requis de l'audition et plans d'argumentation <u>DEMANDES #14 et #15</u>
10:18	Argumentation de Me Durocher (Par appel conférence)
11:32	<u>SUSPENSION DE L'AUDIENCE</u>

Procès-verbal, 7 octobre 2020

CANADA	PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE	COUR SUPÉRIEURE
PROVINCE DE QUÉBEC	Audience contestée	Pratique civile
DISTRICT DE MONTRÉAL	Référé de	Salle prévue 15.09
No : 500-06-001021-191		Date Le 7 octobre 2020
L'HONORABLE GARY D.D. MORRISON, J.C.S.		JM2455

- 11:51 REPRISE DE L'AUDIENCE (Audience sur Teams)
- 11:59 (Suite) Argumentation de Me Durocher
- 12:23 Argumentation de Me Charette-Côté
- 12:31 SUSPENSION DE L'AUDIENCE POUR LE DÎNER
- 14:01 REPRISE DE L'AUDIENCE
(Identification des procureurs)
- 14:05 (Suite) Argumentation de Me Charette-Côté
- 15:35 SUSPENSION DE L'AUDIENCE
- 15:48 REPRISE DE L'AUDIENCE
- 16:28 Échanges de part et d'autre
- 16:30 FIN DE L'AUDIENCE

Cause continuée au 9 octobre 2020 à 9h00


Louiselle Plante g.a.c.s.

Procès-verbal, 9 octobre 2020

CANADA PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL	PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE Audience contestée	COUR SUPÉRIEURE Pratique civile	
No : 500-06-001021-191	Référé de	Salle prévue 16.07	Date Le 9 octobre 2020
L'HONORABLE GARY D.D. MORRISON, J.C.S.			JM2455

Partie requérante COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE ET AL. Représentante: Me Christine Campbell	Présente	Procureur(s) Me Maya Charette-Côté Me Stéphanie Fournier BITZAKIDIS, CLÉMENT-MAJOR, FOURNIER	Présentes
--	----------	---	-----------

Partie intimée COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL Représentante: Me Geneviève Laurin	Présente	Procureur(s) Me André Durocher FASKEN MARTINEAU DuMOULIN	Présent
--	----------	---	---------

Nature de la cause Action collective	Montant : \$
---	--------------

Cote(s)	Requête (s)
14	Demande Modifiée pour présenter une preuve appropriée
15	Demande soulevant un moyen déclinatoire

Greffier(ière) Louiselle Plante	Interprète N/A	Sténographe N/A
------------------------------------	-------------------	--------------------

ENREGISTREMENT NUMÉRIQUE

Audition AM :	Début 09:07	Fin 10:51	Audition PM :	Début	Fin
---------------	----------------	--------------	---------------	-------	-----

Affaires référées au maître des rôles	Résultat de l'audition Affaire en délibéré.
---------------------------------------	--

HEURE Cause continuée du 7 octobre 2020.

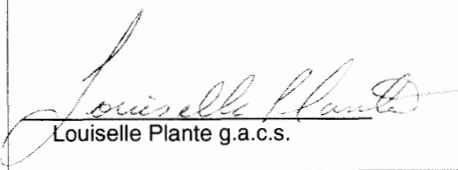
09:07	<u>OUVERTURE DE L'AUDIENCE</u> Identification des procureurs
	<u>DEMANDES #14 ET #15 (SUITE)</u>
09:09	Réplique de Me Durocher
09:58	Échanges entre le Tribunal et Me Durocher
10:02	<u>SUSPENSION DE L'AUDIENCE</u>
10:21	<u>REPRISE DE L'AUDIENCE</u>

Procès-verbal, 9 octobre 2020

CANADA PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MONTRÉAL No : 500-06-001021-191 L'HONORABLE GARY D.D. MORRISON, J.C.S.	PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE Audience contestée Référé de Salle prévue 16.07 Date Le 9 octobre 2020 JM2455	COUR SUPÉRIEURE Pratique civile
--	---	---

- 10:25 Intervention de Me Laurin (Commission scolaire de Montréal) et échanges avec Me Durocher
- 10:28 Le Tribunal s'adresse aux procureurs
- 10:30 Argumentation de part et d'autre
- 10:44 Intervention de Me Laurin
- 10:46 Échanges entre le Tribunal et Me Charette-Côté
- 10:51 FIN DE L'AUDIENCE

Affaire prise en délibéré.


Louiselle Plante g.a.c.s.

ANNEXE III a)

LES PIÈCES

D-1 Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016
contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé »

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation

GTAGR0102R

Gestion des griefs (SIGTA)

Pièce D-1

Produire les avis d'ouverture

Date du rapport: 2019-10-09 10:34:20

Utilisateur: HEBERT, MARIE-CHRISTINE

Paramètre(s) du rapport:

Convention collective : 5152

Date d'envoi : 2016-02-11 13:52:32

Destinataire(s) :

Nom du destinataire : HEBERT, MARIE-CHRISTINE

D-1 Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016
contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé » (*suite*)



Greffé des tribunaux d'arbitrage du
secteur de l'éducation

Québec, le 9 octobre 2019.

À : MONTREAL, ALL. DES PROF. DE N
8225 BOULEVARD ST-LAURENT
Montréal
Québec
H2P 2M1

OBJET : Grief de : ALLIANCE DES PROFS DE MONTRÉAL
Vs : MONTREAL C.S. DE N

Dossier : 2015-0004458-5152
(A4330-02-16)

Date de réception : 2016-02-11

Conformément aux dispositions de votre convention collective, nous accusons réception d'un avis de grief.

Ce grief sera soumis à l'arbitrage le 3 mars 2016.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

préparé par : Andréanne Boutin
pour : L'arbitre en chef
André G. Lavoie

c.c. : Employeur

D-1 Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016 contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé » (suite)

Ministère
de l'Éducation
et de l'Enseignement
supérieur

Québec

Greffe des tribunaux d'arbitrage du
secteur de l'éducation

DOSSIER DE GRIEF

Numéro du grief au greffe : 2015-0004458-5152

**Numéro du grief au
syndicat :** A4330-02-16

Date de l'avis de grief : 11 février 2016.

Date de réception du grief : 11 février 2016.

Employeur : MONTREAL C.S. DE N

Syndicat : MONTREAL, ALL. DES PROF. DE N

**Plaignant
principal :** ALLIANCE DES PROFS DE MONTRÉAL

**Nombre de
plaignants :** 1

**Mode
d'arbitrage :** Tribunal unique régulier

**Type
de grief :** Syndical

Nature du grief 1 : EMBAUCHE

Clauses :

14-3.02 Ent. nat.	5-1.01 Ent. loc.	Charte droits et lib
-------------------	------------------	----------------------

Date de l'avis d'arbitrage : 3 mars 2016.

Faits et correctifs :

PAR SIGTA

Montréal, le 11 février 2016

Madame Joëlle Landry

Directrice - Service des Ressources humaines

Commission scolaire de Montréal

3737, rue Sherbrooke Est

Montréal (Québec) H1X 3B3

Objet : Avis de grief : 9-1.03

Nom : Alliance des professeures et professeurs de Montréal

Nature : Embauche

Clauses : Article 14-3.02 de l'Entente nationale, article 5-1.01 de l'Entente locale, Charte des droits et libertés de la personne, politique d'embauche de la CSDM, et toutes les autres clauses pertinentes des Ententes nationale et locale.

N/Réf : A4330-02-16

Avis d'arbitrage : 9-2.02 - 21e jour : 3 mars 2016 Procédure régulière


Madame,

Conformément aux clauses 9-1.03 et suivantes de la convention collective en vigueur,

Alliance des professeures et professeurs de Montréal donne avis à la Commission scolaire

D-1 Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016
contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé » (suite)

Ministère
de l'Éducation
et de l'Enseignement
supérieur

Québec 

Greffe des tribunaux d'arbitrage du
secteur de l'éducation

DOSSIER DE GRIEF

Numéro du grief au greffe : 2015-0004458-5152

**Numéro du grief au
syndicat :** A4330-02-16

Faits et correctifs :

de Montréal du présent grief.

Sans limiter la généralité du présent avis, les faits principaux à son origine sont, à titre indicatif, les suivants :

Le ou vers le 24 novembre 2015, l'Alliance a eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « auto-déclaration de santé »;

Ce formulaire demandant un bilan médical complet est discriminatoire puisque contraire à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Conséquemment, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal réclame que la CSDM cesse l'utilisation dudit formulaire.

Advenant que le présent grief soit soumis à l'arbitrage, l'Alliance demande à l'arbitre de :

1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, à la Charte des droits et libertés de la personne et à la politique d'embauche;

2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;

3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués de même que l'assurance de notre disponibilité pour vous rencontrer dans le cadre prévu à l'article 9-1.04 de la convention collective en vigueur relativement au présent grief.

Monique Émond

Conseillère syndicale

en relations du travail

MÉ/sb

c .c. Greffier en chef

D-1 Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016
contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé » (*suite*)

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation

GTAGR0102R

Gestion des griefs (SIGTA)

Produire les avis d'ouverture

Fin du rapport: GTAGR0102R

2015-0004458-5152

PAGE : 2

LE LITIGE

[1] Par son grief, déposé le 11 février 2016 et amendé le 22 décembre 2016, le syndicat soutient que l'employeur contrevient à la convention collective, à la *Charte des droits et libertés de la personne* (la *Charte*), au *Code civil du Québec* (le *Code*) et à la politique d'embauche, en demandant à des candidats offrant leurs services pour le poste d'enseignant de remplir le formulaire nommé « auto-déclaration de santé ». Il réclame que l'employeur cesse d'utiliser ledit formulaire et qu'il soit condamné à verser une somme, à être déterminée, à titre de dommages punitifs.

[2] Voici le texte du grief, tel qu'amendé :

« Le ou vers le 24 novembre 2015, l'Alliance a eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « auto-déclaration de santé ».

Ce formulaire demandant un bilan médical complet est discriminatoire puisque contraire à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la « *Charte* »).

Il est également une violation de la vie privée desdites personnes puisque contraire à l'article 5 de la *Charte* et les articles 3, 35 et 37 du *Code civil*.

Conséquemment, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal réclame que la CSDM cesse l'utilisation dudit formulaire.

Advenant que le présent grief soit soumis à l'arbitrage, l'Alliance demande à l'arbitre de :

1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, au *Code civil* et à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la politique d'embauche;
2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs. »

[3] L'employeur soulève trois moyens préliminaires ayant trait à ma compétence pour me saisir du grief. Le premier conteste ma compétence matérielle et personnelle, le second prétend que le grief est visé par la litispendance et le troisième allègue l'abus de procédure.

2015-0004458-5152

PAGE : 3

LA PROCÉDURE

Les parties se sont entendues pour que je rende une décision intérimaire sur les moyens de droit soulevés par l'employeur. Elles ont convenu aussi, avec mon accord, de procéder par admissions de faits et au moyen de représentations écrites, autorités à l'appui, qui m'ont été produites selon un échéancier.

LA PREUVE

[4] Les parties m'ont transmis une liste d'admissions communes ainsi que quatre pièces.

LES FAITS PERTINENTS

[5] Voici la liste des admissions communes que m'ont soumises les parties, le 20 janvier 2017 :

1. Les Parties sont liées par l'entente nationale intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente, 2010-2015 (pièce S-1) et l'entente intervenue localement entre la Commission scolaire de Montréal et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2005-2010 (pièce S-2);
2. Le 11 février 2016, le Syndicat a logé le grief portant le numéro A4330-02-16, tel qu'il appert dudit grief (pièce S-3) qui a été amendé le 22 décembre 2016 (S-4);
3. Le grief conteste l'un des trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé utilisés dans le cadre du processus de recrutement (embauche), soit celui visant les candidats pour le poste d'enseignant (voir pièce E-1 en liasse);
4. Dans le cadre du processus de recrutement (embauche), la CSDM utilise trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé, tel qu'il appert desdits formulaires (pièce E-1 en liasse). Le formulaire d'Auto Déclaration de santé applicable est transmis par courriel au candidat lors de la convocation à l'entrevue. Le candidat est alors invité à remplir le formulaire et à l'apporter lors de la rencontre d'entrevue;
5. En septembre 2016, la Commission d'accès à l'information a pris l'initiative d'entamer une enquête sur la légitimité des trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé utilisés dans le cadre du processus de recrutement (pièce E-1 en liasse) conformément aux articles 123, 129 et 130.2 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Le dossier porte le numéro 101 26 13 et l'enquête a pour objet de vérifier la conformité des activités de la CSDM en lien avec les exigences notamment prévues à l'article 64 de la Loi sur l'accès à l'information le 28 novembre dernier, tel qu'il appert des documents échangés (voir pièce

D-2 Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par M^e Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail (*suite*)

2015-0004458-5152

PAGE : 4

E-2 en liasse). Les parties sont dans l'attente de la décision de la Commission d'accès à l'information à cet égard;

6. Le Syndicat n'a pas été impliqué d'aucune manière dans le processus menant à la décision, ni à la décision comme telle, de la Commission d'accès à l'information d'entamer ladite enquête;
7. Le 14 décembre 2016, l'Employeur avisait le présent tribunal qu'il soulevait trois (3) moyens préliminaires, tel qu'il appert de ladite lettre (pièce E-3);
8. Le 20 décembre 2016, les Parties avisaient le présent tribunal de l'échéancier convenu et de leur désir à obtenir une décision intérimaire sur lesdits moyens, tel qu'il appert dudit courriel (pièce E-4).

[6] La pièce E-2 comporte, en liasse, des échanges courriel entre le Bureau des affaires juridiques et le Service de secrétariat général de l'employeur et la Direction de la surveillance de la Commission d'accès à l'information (CAI) suite à l'initiation, par cette dernière, de son enquête concernant la collecte de renseignements médicaux dans le cadre du processus d'embauche.

[7] Le formulaire d'auto déclaration de santé destiné à l'enseignant et contesté par le grief comporte quatre sections, la première est l'identification du candidat, la seconde est une mise en garde à lire par le candidat avant qu'il ne remplisse le formulaire, la troisième est le questionnaire à proprement parler et enfin la déclaration du candidat par la suite de laquelle il appose sa signature.

[8] Sans toutefois reproduire intégralement le formulaire exigé par l'employeur pour le personnel enseignant, je crois utile d'en reproduire la mise en garde, la section des questions et la déclaration. D'abord la mise en garde :

ATTENTION – À LIRE AVANT DE REMPLIR CE FORMULAIRE

Ce questionnaire médical préemploi a pour objectif de s'assurer que votre état de santé est compatible d'une part, avec les exigences de l'emploi et d'autre part, avec une prestation normale et régulière de travail. Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire. Veuillez inscrire vos initiales au bas de chacune des pages du document lorsque vous aurez rempli le formulaire, le signer, l'insérer dans une enveloppe et l'apporter lors de votre rencontre d'entrevue.

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (L.R.Q. c. A-2.01), la Commission scolaire de Montréal (CSDM) souscrit au programme d'accès à l'égalité en emploi et encourage notamment les personnes handicapées à présenter leur candidature. Cette loi vise à rendre le personnel des organismes publics plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et à corriger les pratiques du système d'emploi pouvant avoir des effets d'exclusions sur les groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités

2015-0004458-5152

PAGE : 5

visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées. Par conséquent, la CSDM doit s'assurer de la représentativité de son personnel dans tous les corps d'emploi qu'elle recrute.

Toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé.

Les informations transmises seront traitées en toute confidentialité.

[9] Voici les questions, à la suite desquelles, dans le formulaire, on retrouve trois colonnes pour y répondre, « oui », « non » ou « si oui, précisez ».

Questions

1. Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle? si oui, précisez la nature de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle et inscrivez, le cas échéant, les limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes suite à cet accident ou cette maladie.
2. Avez-vous des limitations fonctionnelles, temporaires ou permanentes, confirmées par un médecin? Si oui, précisez
3. Avez-vous un dossier actif à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)? Si oui, précisez.
4. Avez-vous déjà subi un accident automobile ou été victime d'un acte criminel ayant occasionné une blessure? Si oui, précisez.
5. Avez-vous déjà été déclaré (e) inapte à un emploi, des emplois ou tout emploi? Si oui, précisez.
6. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de vision? Ex. perte de vision, difficulté à distinguer des couleurs, vision double ou autres. Si oui, précisez.
7. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes d'ouïe? Ex. surdité, problème d'équilibre ou autres. Si oui, précisez.
8. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de santé au niveau musculo-squelettique? Ex. rhumatisme, arthrite, arthrose, bursite, tendinite, épicondylite, fibromyalgie ou autres. Si oui, précisez.
9. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de colonne vertébrale (incluant cervicale)? Ex. douleur, raideur, contusion, entorse, hernie ou autres. Si oui, précisez.

2015-0004458-5152

PAGE : 6

10. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes neurologiques? Ex. migraines, troubles de l'équilibre, pertes de conscience, convulsions, paralysie, pertes de mémoire, épilepsie, sclérose en plaques ou autres. Si oui, précisez.
11. Avez-vous ou avez-vous déjà souffert de problème de santé mentale? Ex. dépression, troubles anxieux ou émotifs, crises de panique, phobies, épuisements, troubles d'adaptation, troubles bipolaires, troubles psychotiques? Si oui, précisez.
12. Avez-vous ou avez-vous déjà eu, dans les cinq (5) dernières années, des problèmes de dépendances à l'alcool, aux drogues, aux jeux ou autres? Si oui, précisez.
13. Éprouvez-vous ou avez-vous déjà éprouvé de la difficulté ou un malaise physique lorsque vous soulevez les poids suivants :
- 5 kilogrammes (approximativement 11 livres)
 - 10 kilogrammes (approximativement 22 livres)
 - 15 kilogrammes (approximativement 33 livres)
 - 25 kilogrammes (approximativement 55 livres)
14. Consommez-vous des médicaments d'ordonnance, de façon temporaire ou permanente ou est-ce qu'un médecin vous a prescrit des médicaments d'ordonnance que vous devriez prendre de façon temporaire ou permanente? Si oui, précisez.

[10] Enfin, voici la déclaration du candidat apparaissant à la toute fin du formulaire et immédiatement avant sa signature et la date :

DÉCLARATION DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

Je soussigné (e) déclare avoir compris les questions de ce formulaire et certifie que mes réponses à chacune de ces questions sont vraies et complètes. Je comprends que toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de ma candidature ou, advenant mon embauche, la résiliation du lien d'emploi. Je consens à subir un examen médical, sur demande.

Je reconnais avoir pris connaissance et compris la teneur du paragraphe précédent.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

[11] Les arguments des deux parties sont résumés ici et ont été colligés à partir des représentations écrites qui m'ont été transmises, accompagnées des autorités

2015-0004458-5152

PAGE : 7

pertinentes. Je précise que le résumé que j'en fais emprunte largement à ces représentations.

Argumentation de l'employeur

La compétence de l'arbitre

[12] Tel que mentionné précédemment, l'employeur prétend que je devrais décliner compétence en raison du fait que je n'ai ni la compétence matérielle ou personnelle pour me saisir du grief. Il soutient que la « compétence s'entend au sens strict de la faculté du tribunal administratif de connaître la question », référant ainsi au principe connu en droit administratif selon lequel un tribunal administratif ne peut exercer que les seuls pouvoirs expressément conférés par la loi sous peine de rendre une décision *ultra vires* de sa compétence d'attribution et qui a été réitéré par la Cour suprême du Canada dans son arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 59.

[13] L'employeur allègue que l'étendue des droits et obligations énoncés dans la convention se limite aux personnes qui ont déjà un lien d'emploi avec lui, ce qui n'est pas le cas des candidats qui sont visés par le grief. Par conséquent, bien qu'ayant compétence à l'égard de la convention elle-même, l'arbitre ne peut se saisir de la question sur le plan de la compétence *ratione materiae* puisque la convention elle-même vient, par le truchement de ses articles 1-1.18, 2-1.01 et 2-1.02, uniquement assujettir les personnes qui sont ses employés. De plus, dit-il, l'engagement est strictement de son ressort.

[14] Les parties ayant prévu à la convention collective locale que le candidat doit « remplir le formulaire en vigueur à la Commission », cela signifie qu'aucune contrainte ou norme n'est prévue dans l'une ou l'autre des conventions négociées par les parties donnant juridiction à l'arbitre. Il ajoute qu'une telle juridiction, si elle devait exister, serait illégale et *ultra vires* des pouvoirs conférés à celui-ci par le *Code*, notamment par l'article 1 d) qui est d'ordre public et 1 b), lesquels articles, lus en conjonction, limitent la portée de la convention collective et des droits qui y sont prévus aux seuls salariés de l'employeur. Autrement dit, la convention collective ne saurait légalement prévoir ou accorder des droits à des candidats qui ne sont pas encore des salariés sans enfreindre l'article 1 du *Code* et les articles 1-1.18, 2-1.01 et 2-1.02 de l'entente nationale confirment ce principe de droit.

[15] Bref, selon l'employeur, les candidats, qui ne sont pas des salariés, ne sauraient être couverts par une convention collective sans que cela ne constitue une violation du *Code*. Par conséquent, dans la mesure où le grief a pour objet la protection des droits de personnes non couvertes par la convention collective, le grief ne saurait être arbitral. Il allègue au soutien de son argument l'article 62 du *Code* qui permet que la convention collective puisse contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

2015-0004458-5152

PAGE : 8

[16] Il soumet que l'article 5-1.01 des dispositions locales qui est le seul abordant le volet des candidats avec l'article 5-1.02 de l'entente nationale ne peut octroyer des droits à des personnes non salariées. À défaut, celui-ci est ultra vires du *Code* et viole l'ordre public.

[17] Il allègue que bien que la *Charte* soit invoquée en l'espèce, celle-ci n'est toutefois pas attributive de compétence; que la compétence de l'arbitre n'inclut pas une question portant sur le formulaire lui-même, et ce, en vertu des dispositions mêmes de la convention collective. Que l'arbitre n'est pas saisi d'un grief au sens du *Code* ou de la convention collective.

[18] Enfin, le formulaire d'embauche utilisé par l'employeur et dont le syndicat conteste la légalité par son grief ne fait aucunement partie des conditions de travail prévues ou des avantages décrits à l'entente nationale ou aux dispositions locales. Au contraire, plaide-t-il, les parties ont négocié dans l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la commission ».

[19] En résumé, l'arbitre n'a pas la compétence puisque le grief ne repose sur aucun fondement dans l'entente nationale ou dans les dispositions locales et qu'il vise des personnes inconnues, lesquelles ne sont pas des salariés au sens légal du terme.

La litispendance

[20] L'employeur allègue que dans la mesure où je ne déclinerai pas compétence, je devrais néanmoins suspendre les procédures en raison du principe de litispendance ou de litispendance imparfaite considérant les questions qui sont présentement examinées par la CAI.

[21] Il prétend qu'en l'espèce, bien que l'on ne retrouve pas l'une des identités permettant de conclure à l'exception de litispendance, soit le fait que le syndicat ne soit pas une partie devant la CAI, il peut tout de même y avoir litispendance imparfaite. Cette notion, dit-il, référant à une décision de la Cour d'appel du Québec, « repose sur une évaluation du degré de connexité entre les recours qui, par définition, échappent à la règle du *lis pendens* et qui peuvent être plus ou moins apparentés entre eux. »

[22] L'employeur conclut qu'il y a identité de cause et d'objet dans le présent litige. Identité de cause, même si les textes juridiques invoqués ne sont pas identiques, parce que les faits générateurs de droit, à savoir l'existence, la nature et la teneur du formulaire contesté, sont les mêmes dans les deux litiges. Identité d'objet parce que le bénéficiaire recherché par la demande d'accès est implicitement compris dans celui du grief, à savoir faire déclarer certaines parties du formulaire contraires au droit à la vie privée.

L'abus de procédure

[23] Enfin, l'employeur invoque l'abus de procédure puisque l'examen du grief devant l'arbitre conduirait les parties à reprendre à nouveau le débat sur des questions qui sont

2015-0004458-5152

PAGE : 9

déjà soumises à la CAI, et partant, la démarche serait contraire aux intérêts de la justice administrative et pourrait affaiblir la crédibilité institutionnelle du système judiciaire et administratif.

[24] Dans cet optique, il me demande donc de décliner compétence ou, à tout le moins, de suspendre le dossier, compte tenu du fait que la question au cœur du litige est déjà examinée par une autre instance administrative spécialisée.

Argumentation du syndicat

La compétence de l'arbitre

[25] Le syndicat plaide que dans son arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 RCS 929, la Cour suprême du Canada énonçait que la détermination de la compétence de l'arbitre revient à se demander « si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective. » ou en d'autres termes « la question est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective qui les unit ».

[26] Il invoque aussi l'arrêt *Regina Police Association inc. c Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, qui a réitéré le critère établi par l'arrêt *Weber* et qui reconnaît une large sphère de compétence à l'arbitre de griefs et que la convention collective ne se limite pas au texte exprès qu'elle contient. Il allègue qu'en conséquence de ces arrêts de la Cour suprême du Canada, les arbitres peuvent et doivent appliquer les lois sur les droits de la personne et autres dispositions législatives d'ordre public dans l'interprétation et l'application de la convention collective.

[27] Ainsi, la Cour suprême du Canada ayant retenu le modèle de l'effet des lois d'ordre public sur la convention collective, l'exercice par l'employeur de son droit de gérance n'est pas assujéti qu'aux dispositions de la convention collective, mais également aux autres lois conférant des droits aux personnes à l'égard duquel l'employeur exerce ce pouvoir et que, par conséquent, l'arbitre doit en tenir compte dans l'exécution de son mandat.

[28] Il argumente que le différend soumis par la voie du grief se rattache expressément au texte de la convention collective, puisque celle-ci comporte des clauses portant spécifiquement sur l'engagement, ce qui ne laisse aucun doute sur la compétence de l'arbitre pour s'en saisir.

[29] Il souligne que la clause 5-1.02 B), qui postule que l'engagement est du ressort de la Commission, n'a pas pour effet de retirer les litiges relatifs à l'engagement de la sphère arbitrale, comme le suggère l'employeur, mais confirme, à l'inverse, que la convention collective traite directement de cette matière en y définissant son rôle. Il ajoute que même les clauses qui confirmeraient la plus pure discrétion de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir décisionnel à l'égard d'une matière donnée n'ont pas pour effet de soustraire

2015-0004458-5152

PAGE : 10

cette matière à la sphère de la compétence arbitrale, mais plutôt d'en moduler son pouvoir de révision.

[30] De fait, plaide-t-il, l'engagement est loin d'être une matière laissée à l'entière discrétion de l'employeur, à preuve, les clauses 5-1.03 et 5-1.05 qui l'assujettissent au respect de l'article 5-1.00 et 5-3.00. Au contraire, la clause 5-1.04 va jusqu'à stipuler le texte exprès du contrat d'engagement devant être utilisé que l'on retrouve à l'annexe III de la convention collective et dont la clause III B) prévoit que les dispositions de la convention collective en font partie intégrante.

[31] Partant, la convention collective prévoit clairement la question de l'embauche, celle-ci n'étant pas laissée à l'entière discrétion de l'employeur, et qu'elle doit s'effectuer conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective, en plus d'être conforme aux lois. S'il est vrai que l'essentiel de la convention collective concerne les droits et obligations d'enseignants à l'emploi de l'employeur, les parties ont tout de même convenu d'inclure dans leur convention des dispositions qui visent précisément les candidates et candidats qui ne sont pas encore à l'emploi.

[32] Le syndicat réfère aussi au contenu de la convention locale qui contient des modalités, selon lui, plus concrètes quant aux pratiques d'engagement, notamment aux paragraphes a) et c) de la clause 5-1.01. Le troisième alinéa de la clause 5-1.01 a) est une référence explicite, selon lui, à l'objet du litige soumis par le grief, soit l'exigence par l'employeur de renseignements de nature médicale ou à défaut, plaide-t-il, il est incontestable que le litige faisant l'objet du grief relève à tout le moins implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de cette clause.

[33] Dans le présent litige, ajoute-t-il, les modalités d'engagement des candidats à un poste d'enseignant sont des conditions de travail expressément prévues à la convention collective, modalités ayant des conséquences immédiates et futures, tel que le stipule la mise en garde du formulaire. L'argument de l'employeur à l'effet que ces modalités seraient des dispositions illégales en ce qu'elles ne peuvent constituer des conditions de travail valides est sans fondement, la jurisprudence et la doctrine ayant reconnu que la notion de « conditions de travail » en vertu du *Code* est extrêmement large et embrasse notamment les questions relatives à l'embauche.

[34] Enfin, le syndicat soumet que la jurisprudence arbitrale reconnaît qu'il peut, par un grief syndical, contester les violations de la convention collective et des lois par l'employeur, susceptibles d'affecter la situation de personnes qui ne seraient pas à priori en mesure de déposer un grief à titre personnel, de même qu'il possède un intérêt propre à le faire, notamment lorsqu'il s'agit de contester les aspects discriminatoires et à l'encontre de la vie privée de l'exercice du droit de direction.

2015-0004458-5152

PAGE : 11

La litispendance

[35] Le syndicat soumet qu'il n'y a pas lieu d'examiner si la doctrine de la litispendance trouve ici application, et ce, pour deux raisons. La première raison étant que la jurisprudence prévoit qu'il ne saurait y avoir litispendance qu'entre différentes procédures relevant de l'ordre judiciaire, et que ni l'arbitrage de grief et ni l'enquête administrative menée par la CAI n'en relèvent. La seconde raison étant que, même dans l'hypothèse où l'on ignorerait cette règle, la litispendance ne peut s'appliquer en l'espèce parce l'une des principales finalités poursuivies par cette doctrine, qui est d'éviter des jugements contradictoires, n'est pas mise en cause dans le présent contexte. En effet, l'enquête menée par la CAI est non seulement purement administrative, mais elle ne mène pas, même en bout de piste, à une décision.

[36] Enfin, même si l'on décidait d'appliquer cette doctrine, l'on parvient inévitablement à la conclusion qu'il n'existe pas de litispendance. D'abord, parce qu'une condition préalable à son application est que les deux forums concernés soient compétents, une partie ne pouvant à la fois alléguer l'absence de compétence de l'une des juridictions et invoquer la doctrine comme le fait l'employeur, et ensuite, parce que les critères pour l'appliquer ne sont pas satisfaits, soit l'identité de parties, d'objet et de cause.

[37] L'employeur a admis qu'il n'y avait pas identité de parties et quant à l'identité de cause, elle n'est pas la même puisque le syndicat soutient notamment que le questionnaire médical utilisé par l'employeur viole l'article 18.1 de la *Charte* et est, par conséquent, discriminatoire, alors que la CAI, dans le cadre de son enquête, examinera la conformité des pratiques de l'employeur aux exigences de l'article 64 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et ne comporte, ainsi, aucun examen d'éventuels aspects discriminatoires.

[38] Aussi, il est également impossible de conclure à l'identité d'objet, qui renvoie au « bénéfice juridique » immédiat recherché par le demandeur dans une action, puisque le syndicat n'en revendique aucun dans le cadre de l'enquête administrative de la CAI et que dans le contexte de cette même enquête, dans la mesure où l'on peut même parler de « bénéfice juridique », ce qui est douteux, celui-ci serait de vérifier la conformité des pratiques de l'employeur à la loi. Or, le bénéfice juridique immédiat recherché par le grief du syndicat est une déclaration que les pratiques de l'employeur contreviennent notamment à la convention collective, à la *Charte* et au *Code civil*, une ordonnance de cesser ces pratiques et une condamnation à des dommages punitifs.

[39] Quant à la notion de « litispendance imparfaite », la jurisprudence est à l'effet que lorsqu'il n'y a pas identité de parties, comme c'est le cas en l'espèce, le degré de connexité est moins élevé, et il devient alors plus difficile de justifier une suspension de l'instance.

2015-0004458-5152

PAGE : 12

[40] Et, enfin, le syndicat renvoie le tribunal à la règle connue en anglais sous le vocable « first-to-file rule » laquelle prévoit que lorsqu'il convient de suspendre une instance en situation de litispendance imparfaite avec une autre instance, c'est l'instance *postérieure* qui doit être suspendue, règle générale. En l'espèce, le grief du syndicat a été déposé bien avant que la démarche d'enquête de la CAI n'ait été amorcée.

L'abus de procédure

[41] Le syndicat considère ce moyen de l'employeur irrecevable, car il a été soulevé de façon tardive et qu'il ne figurait pas à la dénonciation des moyens préliminaires faite par ce dernier le 14 décembre 2016. Quant au fond, cet argument n'est, de toute façon, pas applicable, puisque l'abus de procédure vise, dans la majorité des cas, à empêcher la réouverture de litiges, la remise en cause des questions sur lesquelles il a déjà été statué ou la remise en cause des conclusions formulées dans une instance antérieure. Bref, l'abus de procédure repose, comme l'a rappelé la Cour d'appel, sur l'utilisation répétitive du système judiciaire jusqu'au harcèlement de la partie adverse, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Réplique de l'employeur

[42] L'employeur réplique que le syndicat se méprend sur l'essence du litige et qu'une juste compréhension des principes énoncés dans les arrêts *Weber* et *Regina Police Assn inc.* mène à la conclusion que le présent grief ne résulte pas de la convention collective puisqu'il ressort des faits que la contestation a trait au contenu d'un formulaire de santé que sont appelés à remplir les candidats au poste d'enseignant. Il allègue que le cadre factuel existant entre l'employeur et les personnes visées par le formulaire contesté n'implique aucune obligation de travail, ni d'ailleurs aucune obligation contractuelle, et ce, que ce soit de façon directe ou indirecte.

[43] Aussi, dit-il, relativement au champ d'application de la convention collective, l'argument du syndicat tiré de l'article 5-1.01 a) des dispositions locales ne saurait être retenu, car les obligations résultant des formalités prescrites par cette disposition ne peuvent être invoquées par le syndicat que dans la mesure où les droits réclamés s'inscrivent dans un contexte où un lien d'emploi existe et que la contestation du processus d'embauche demeure toujours tributaire d'une condition préalable essentielle, à savoir la naissance d'un lien d'emploi, laquelle est nécessaire à l'existence de toute condition de travail.

[44] Enfin, l'employeur soulève le fait que sous le couvert d'une appellation « grief syndical », le grief vise la prétendue violation des droits des personnes concernées par le formulaire, à savoir les candidats et qu'il ne vise, comme cela devrait être le cas d'un grief syndical, aucunement le syndicat de façon directe en tant que partie à la convention collective. En effet, le grief est manifestement lié aux droits individuels des candidats en regard du contenu du formulaire qui constitue prétendument une violation à la vie privée.

2015-0004458-5152

PAGE : 13

Il s'agit d'un grief personnel ou collectif aux droits des salariés. Or, les candidats ne sont ni membres de l'unité d'accréditation, ni même employés.

[45] Concernant l'abus de procédure, l'employeur réplique que cette notion a été appliquée de façon beaucoup moins rigoureuse dans un contexte de droit du travail et que la jurisprudence est à l'effet que dans un contexte où certains recours administratifs peuvent donner lieu à des dédoublements ou encore miner la crédibilité du système administratif en provoquant des incohérences, la doctrine constitue une réponse appropriée afin d'éviter de tels problèmes. En l'espèce, bien que le syndicat ne soit pas impliqué devant la CAI, il n'en demeure pas moins que l'enquête de celle-ci est amorcée et examine la question de la conformité du formulaire en regard des principes en matière de respect à la vie privée.

[46] Il ajoute que la loi sur l'accès prévoit, contrairement à ce qu'affirme le syndicat, que la CAI, au terme de son enquête, après avoir fourni à l'organisme public l'occasion de présenter ses observations écrites, peut lui ordonner de prendre les mesures qu'elle juge appropriées. Cela constitue, selon lui, une décision.

LE DROIT

[47] Les dispositions de l'entente nationale liant les parties qui sont pertinentes à la compréhension du litige sont les suivantes :

1-1.18 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3)

1-1.30 Grief

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

2-1.00 Champ d'application

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupes et aux enseignantes et enseignants-ressources, mais elle ne s'applique pas au personnel de direction y compris les directrices ou directeurs et les directrices ou directeurs adjoints, au personnel professionnel, au personnel

administratif, au personnel technique, au personnel de secrétariat ni au personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires.

Section 2 Contrats d'engagement

5-1.02

A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers)

B) L'engagement est du ressort de la Commission.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou enseignant, la Commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III.

5-1.05

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

(...)

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

ANNEXE III-B Contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel

(...)

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(...)

B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

2015-0004458-5152

PAGE : 15

[48] Celles de l'entente locale liant les parties sont les suivantes.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

2-2.02 La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la Commission et le Syndicat.

5-1.01 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

- a) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :
1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;
 2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 3. donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 4. *remplir un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et le transmettre à la Commission;*
 5. indiquer si elle ou il désire signer un contrat comme enseignante ou enseignant à temps plein ou comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou comme enseignante ou enseignant à la leçon;
 6. déclarer si elle ou il a bénéficié d'un avantage dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans encourir de pénalités. Dans l'affirmative, les avantages reçus doivent être remis pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

(...)

[italiques dans l'original]

D-2 Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par M^e Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail (*suite*)

2015-0004458-5152

PAGE : 16

- c) toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.

[...]

[49] De même, les dispositions du Code du travail qui suivent sont utiles en l'espèce :

Article 1

(...)

b) « association accréditée » : l'association reconnue par décision du Tribunal comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur;

d) « convention collective » : une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs;

a.62 La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

a.69 : l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

[50] Ces articles de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., chapitre A-2.1 sont pertinents :

64 Nul ne peut, au nom d'un organisme public, recueillir un renseignement personnel si cela n'est pas nécessaire à l'exercice des attributions de cet organisme ou à la mise en œuvre d'un programme dont il a la gestion.

Un organisme public peut toutefois recueillir un renseignement personnel si cela est nécessaire à l'exercice des attributions ou à la mise en œuvre d'un programme de l'organisme public avec lequel il collabore pour la prestation de services ou pour la réalisation d'une mission commune.

La collecte visée au deuxième alinéa s'effectue dans le cadre d'une entente écrite transmise à la Commission. L'entente entre en vigueur 30 jours après sa réception par la Commission.

123 La Commission a également pour fonctions:

1° de faire enquête sur l'application de la présente loi et sur son observation;

2015-0004458-5152

PAGE : 17

2° d'approuver les ententes conclues entre les organismes en vertu de l'article 172;

3° de donner son avis sur les projets de règlement qui lui sont soumis en vertu de la présente loi, sur les projets d'entente de transfert de renseignements, de même que sur les projets de décrets autorisant l'établissement de fichiers confidentiels;

4° d'établir, si elle le juge opportun, les règles de tenue du registre visé à l'article 67.3;

5° de veiller au respect de la confidentialité des renseignements personnels contenus dans les dossiers ayant trait à l'adoption d'une personne et détenus par un organisme public;

6° de veiller au respect de la confidentialité des renseignements personnels contenus dans le dossier que le curateur public détient sur une personne qu'il représente ou dont il administre les biens.

129 La Commission, ses membres et toute personne qu'elle charge de faire enquête pour l'application de la présente section sont investis, à cette fin, des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf du pouvoir d'ordonner l'emprisonnement.

Les enquêtes de la Commission sont faites selon un mode non contradictoire.

Au terme d'une enquête, la Commission peut, après avoir fourni à l'organisme public l'occasion de présenter ses observations écrites, lui ordonner de prendre les mesures qu'elle juge appropriées.

130.2 Un membre de la Commission peut, au nom de celle-ci, exercer seul les fonctions et pouvoirs que le paragraphe 3° de l'article 123 à l'égard des projets d'entente de transfert de renseignements, les articles 124, 127 à 128.1, le troisième alinéa de l'article 129 et l'article 164 confèrent à la Commission ainsi que ceux visés au deuxième alinéa.

Le président de la Commission peut déléguer, en tout ou en partie, à un membre de son personnel les fonctions et les pouvoirs qui sont dévolus à la Commission par les paragraphes 1°, 5° et 6° de l'article 123 et par les articles 123.1 et 125.

MOTIFS ET DÉCISION

L'étendue de la compétence arbitrale

[51] Les dernières années ont donné lieu à des arrêts d'importance, notamment de la Cour suprême du Canada, portant sur les critères servant à la détermination de l'étendue de la compétence de l'arbitre de grief. Au premier chef des arrêts qui ont posé les jalons du test qui fait maintenant autorité, *Weber et Regina Police Assn. Inc.* Ce test comporte deux volets : le litige et le champ d'application de la convention collective. C'est en ces

2015-0004458-5152

PAGE : 18

termes, que le juge Bastarache dans *Regina Police Assn.inc*, motivant la décision pour la majorité, en a fait le résumé :

25 Pour déterminer si un litige résulte de la convention collective, nous devons donc tenir compte de deux aspects: la nature du litige et le champ d'application de la convention collective. L'examen de la nature du litige vise à en déterminer l'essence. Cette détermination s'effectue compte tenu non pas de la façon dont les questions juridiques peuvent être formulées, mais des faits entourant le litige qui oppose les parties: voir *Weber*, précité, au par. 43. Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. Il est clair qu'il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoie l'objet du litige de façon explicite. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige : voir, par exemple, *Weber*, au par. 54; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précité, au par. 6. »

[52] Ce qui découle de ce test, c'est que la première étape, qui vise à l'identification du litige, relève d'une analyse purement factuelle et que la seconde étape est la recherche d'une assise dans la convention collective. Ou encore, comme résumé dans *Weber*, au paragraphe 68 : « la question est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective qui les unit ».

[53] À la lumière de ce cadre d'examen, telles sont les questions auxquelles je dois répondre :

- a) Quel est l'essence du litige faisant l'objet du grief syndical?
- b) Ce litige relève-t-il, explicitement ou implicitement, de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective?

Le test appliqué au présent grief

[54] Les parties ne s'entendent pas sur l'essence du litige. Sans réduire la portée des arguments de chacun, en somme, le syndicat fait valoir qu'il conteste, par son grief, l'utilisation par l'employeur d'un questionnaire médical qui contrevient à la convention collective, au Code, à la *Charte* et à sa politique d'embauche alors que l'employeur résume le litige en ce qu'il implique un formulaire que sont appelées à remplir des personnes qui n'ont pas de lien d'emploi avec lui et qui ne sont donc pas visées par la convention collective, échappant ainsi à ma compétence.

2015-0004458-5152

PAGE : 19

[55] J'estime, pour ma part, qu'il appert des faits présentés en l'espèce que l'essence du litige repose sur l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière d'engagement. Voilà la trame factuelle qui donne naissance au litige.

[56] La deuxième étape du test, cruciale, consiste à vérifier si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective ou, tel qu'exprimé dans *Regina*, examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre, à défaut de quoi, je devrai décliner compétence.

[57] Force est de constater, au vu du contenu de la convention collective, que celle-ci prévoit de façon expresse des dispositions tant dans l'entente nationale que dans l'entente locale, qui visent l'embauche des nouveaux enseignants. En effet, notamment, la clause 5-1.01 de l'entente nationale prévoit toute une série d'exigences et de modalités relatives à l'engagement d'un enseignant et son annexe III-B reproduit le contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel qui stipule que les dispositions de la convention collective en font partie intégrante.

[58] De même, à l'entente locale, les parties y ont prévu des dispositions concrètes à son article 5-1.01 quant aux pratiques d'engagement de l'employeur, telles que les obligations du candidat qui offre ses services et, plus spécifiquement encore, celle au troisième alinéa du paragraphe a) de « donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement ». Cette même disposition à son paragraphe c) énonce que « toute déclaration intentionnelle fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission. »

[59] L'obligation contractuelle prévue à l'article 5-1.01 a), troisième alinéa, vise, à tout le moins, implicitement, le formulaire contesté par le grief. Manifestement l'on doit comprendre que ce formulaire médical contient des informations requises par l'employeur. Le formulaire lui-même expose clairement son caractère impératif dans la mise en garde : « Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire » et plus loin « toute fautive déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé. »

[60] Il n'en faut pas plus pour en conclure que le différend soumis par la voie du grief, qui conteste la légalité du formulaire médical, se rattache expressément au texte de la convention collective. Ces obligations contractuelles qui lient le candidat ne laissent planer aucun doute sur l'intention de l'employeur d'assujettir l'exercice de son droit de direction, en matière d'engagement, à la compétence arbitrale. Toutes ces références dans la convention collective aux obligations du candidat à un poste d'enseignant, surtout celle exigeant la complétion d'un formulaire médical, mènent, inéluctablement, à la conclusion que l'assise de ma compétence s'y trouve.

2015-0004458-5152

PAGE : 20

[61] Ceci dit avec respect, je ne crois pas, comme l'allègue l'employeur, qu'il faille voir la question sous-jacente à ma juridiction, sous l'angle de la nature juridique du statut des personnes à qui sont destinées son formulaire, mais plutôt, comme l'enseigne la Cour suprême, sous la visière d'une trame factuelle émanant du grief et qui trouve assise ou non dans les dispositions de la convention collective.

[62] D'ailleurs, il convient de rappeler les propos de la Cour suprême du Canada, dans un autre arrêt qui a marqué le paysage jurisprudentiel, *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 R. C. S. 667, relativement à l'étendue de la compétence arbitrale, notamment en matière de régime de retraite :

33 Notre Cour a eu, à plusieurs reprises, l'occasion de se pencher sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs et a clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective : *Regina Police; Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, 1995 CanLII 109 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 967; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42 (CanLII); *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, 1986 CanLII 71 (CSC), [1986] 1 R.C.S. 704; *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13 (CanLII).

[63] Après analyse, j'estime que l'essence du litige résulte bel et bien de la convention collective au sens où le définissent les autorités. L'exigence en matière d'informations lors de l'engagement de candidats au poste d'enseignant, qui vise, entre autres choses, les questions d'ordre médical prévues au formulaire d'auto-déclaration de santé contesté par le grief, fait partie intégrante de la convention collective. Le fait que les parties aient prévu à l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la Commission » n'y change rien. Il y a donc lieu, à ce stade, mais sans présumer du fond, de conclure que le litige concerne l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution des droits et obligations des parties stipulés à leur convention collective.

[64] L'employeur fait valoir d'autres arguments que je ne peux retenir. Je m'en explique.

[65] En dépit des textes conventionnés relatifs à l'embauche, l'employeur soumet que le grief échappe à ma juridiction, car au final, bien qu'il s'agisse d'un grief qualifié de « syndical », dans les faits, il n'en est pas vraiment un puisqu'il vise la prétendue violation des droits des personnes concernées par le formulaire, qui n'ont pas de lien d'emploi, à savoir les candidats. Aussi, en vertu du monopole de représentation, le syndicat représente tous les employés de l'unité de négociation, mais il ne représente que ces salariés et qu'il n'a donc aucun droit de représenter des candidats qui ne font pas partie de l'unité d'accréditation. À plus forte raison, le syndicat peut encore moins déposer un grief pour une prétendue violation aux droits de ces derniers. Il ajoute que le grief syndical, selon lui, doit être une réclamation qui doit concerner directement le syndicat

2015-0004458-5152

PAGE : 21

en tant que partie à la convention collective à titre d'organe collectif des salariés visés par celle-ci.

[66] Or, dans la présente affaire, aucun candidat n'est mentionné au grief du syndicat et sa réclamation a pour but le respect des dispositions de la convention collective. J'estime que le syndicat a le droit le plus strict de revendiquer, dans un contexte où l'employeur a décidé d'inclure dans la convention collective ses exigences en matière d'embauche pour les candidats au poste d'enseignant, le respect de celles-ci avec les lois d'ordre public, dont la *Charte*. Il peut parfaitement réclamer que les conditions de travail qu'il a négociées, notamment celles à l'égard de l'engagement, ne soient pas appliquées, le cas échéant, en contravention des lois d'ordre public. Ceci est d'autant plus valable que les déclarations du candidat dans le formulaire contesté sont conservées à son dossier advenant son embauche et qu'elles pourraient éventuellement mener au bris du lien d'emploi de ce dernier. Incidemment, l'article 69 du Code, avancé par l'employeur en soutien à son argument, n'a pas pour but de restreindre ce droit.

[67] Je crois bon de reprendre les propos des auteurs Blouin et Morin, au sujet du grief du syndicat, dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief, 6^e édition, Les Éditions Yvon Blais Inc.* aux pages 174 et 175 :

III.42 – Le grief du syndicat en sa qualité d'agent représentatif s'entend des matières qui touchent les intérêts de la collectivité des salariés compris au sein de l'unité d'accréditation. Ainsi, un grief portant sur le respect de la procédure d'affichage d'un poste de travail, de la procédure de promotion ou de transfert, de l'établissement d'une politique patronale visant une condition de travail, pour ne citer que ces exemples, peut être présenté en tant que grief du syndicat. Pareilles initiatives se fondent sur le devoir imposé au syndicat de s'assurer de l'application intégrale de chacune des dispositions de la convention collective en tant que représentant exclusif de la collectivité des salariés visés et alors, au bénéfice de l'intérêt collectif. De plus, ces griefs présentés par le syndicat permettent d'éviter que le débat soit personnalisé à l'aide d'un ou de plusieurs salariés expressément nommés. On notera le particularisme de l'article 69 C.t., lequel est justifié dans le but de protéger le salarié contre toutes représailles à la suite d'un grief formulé en défense de ses droits. Cette initiative prise par le syndicat produit aussi des effets certains immédiats et préventifs en faveur de ce groupe de salariés. En raison de l'article 69 C.t., le syndicat pourrait aussi faire grief malgré le refus réel ou formel du salarié d'y souscrire.

III.43. – Le grief au nom et pour le compte d'un salarié porte sur un bénéfice ou privilège qui lui est personnel. Il peut exister autant de types de griefs qu'il y a de matières traitées dans la convention collective : réclamation d'un statut et d'un classement, contestation de mouvement de personnel ou de mesures disciplinaires, demande d'application du régime d'avantages sociaux, etc. Puisque le contenu des conventions collective varie, il est donc évident qu'une question peut donner prise à un grief selon telle convention collective et nullement en une autre.

2015-0004458-5152

PAGE : 22

[68] L'employeur a aussi plaidé les dispositions du *Code* et de la convention collective qui comportent des définitions, notamment des termes « convention collective », « association accréditée », « enseignant » etc. et desquelles, selon lui, découle un syllogisme incontestable, menant à la seule et unique conclusion que les candidats ne peuvent être couverts par une convention collective, à savoir :

Une convention collective est une entente entre un employeur et une association accréditée;

Une association accréditée est un groupe de salariés d'un employeur;

Une convention collective est donc une entente entre un employeur et un groupe de salariés syndiqués.

[69] D'aucuns ne sauraient prétendre que de façon générale, n'eut été, en l'espèce, les dispositions conventionnelles spécifiques au droit de direction de l'employeur dans le cadre de l'embauche des nouveaux enseignants, ce syllogisme est implacable. Cependant, je suis confrontée avec le fait que ce dernier a jugé bon de négocier et d'inclure ces dispositions relatives à l'engagement dans la convention collective, et conséquemment, assujettir celles-ci à la compétence d'un arbitre.

[70] D'autant, faut-il le rappeler, que la définition de « grief » à la convention collective réfère à *toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective* et que c'est le syndicat qui se plaint du manquement de l'employeur à ses obligations conventionnelles et légales et non les candidats. Et, bien qu'il soit établi que la convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la Commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire, cela ne restreint en rien les parties, comme elles l'ont fait d'ailleurs, d'inclure à la convention collective des dispositions encadrant le processus d'embauche d'enseignantes ou enseignants et surtout, cela ne limite pas la compétence arbitrale, suivant les enseignements de la Cour suprême, de se pencher sur la façon dont l'employeur exerce son droit de direction en cette matière.

[71] Si je devais me rallier à la position de l'employeur à l'effet que le droit au grief concernant l'article 5-1.01 n'est acquis qu'une fois le lien d'emploi constitué pour le candidat auquel il y est référé, cela reviendrait à annihiler le droit du syndicat de se réclamer de l'exercice de cet aspect du droit de direction de l'employeur, que les parties ont conventionné, en conformité avec la convention collective, la *Charte* et le *Code civil*. En bref, je ne peux ignorer, dans la présente affaire, que les parties ont précisément convenu d'adopter des dispositions affectant des personnes qui ne sont pas des employés, mais qui aspirent à l'être. Le formulaire pré-embauche que conteste ici le syndicat n'est pas en dehors de la relation contractuelle, au contraire, il y est visé de façon particulière, d'autant plus qu'il prévoit des conséquences sur le lien d'emploi éventuel en cas de fausse déclaration ou d'omission à celui-ci.

2015-0004458-5152

PAGE : 23

[72] S'appuyant sur le libellé de l'article 62 du *Code*, l'employeur a poussé son argument et fait valoir que l'article 5-1.01 de l'entente locale et 5-1.02 B) de l'entente nationale ne peuvent octroyer des droits à des personnes non salariées et qu'à défaut, ces dispositions seraient *ultra vires* du *Code* et violeraient l'ordre public en ce que la loi limite la portée de la convention collective et des droits qui y sont prévus aux seuls salariés de l'employeur.

[73] Ceci dit avec respect, je ne vois pas en quoi l'inclusion de ces dispositions négociées par les parties, qui concernent l'engagement des nouveaux enseignants, serait contraire à l'ordre public ou prohibée par la loi. Cet argument doit être écarté. Il n'y a rien dans les lois qui rend contraire à l'ordre public le fait de conventionner le processus d'embauche. L'engagement fait partie de la notion de conditions de travail, comme le rappelait la Cour d'appel du Québec.

[74] En effet, dans l'affaire *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu c. Lefebvre*, 1996 CanLII 5708 (QC CA) la Cour d'appel reconnaît que la notion de conditions de travail est extrêmement large et embrasse, entre autres choses, les questions qui ont trait à l'embauche :

Par ailleurs, la notion de conditions de travail, tel qu'on peut la dégager de l'évolution du Code du travail, s'est avérée très large. Elle a défini un ensemble de conditions pertinentes à l'engagement, à l'exécution du travail proprement dit, à la discipline, comme à la rupture du lien d'emploi, à la protection de celui-ci, aux indemnités ou au régime de cessation de l'emploi.

[Mes soulignements]

[75] Dans cette affaire, la Cour d'appel avait infirmé la décision de la Cour supérieure qui avait jugé que l'arbitre de griefs avait agi sans compétence, au motif que les ententes sur lesquelles il était appelé à se pencher, lesquelles prévoyaient la démission de salariés ainsi que les conditions de leur départ, étaient des accords individuels ne portant pas sur des conditions de travail soumises à la compétence de l'arbitre.

[76] Manifestement, les parties à la présente instance n'ont pas contrevenu au *Code* ni à une autre loi en adoptant, dans la convention collective, des dispositions prévoyant que l'employeur puisse exiger des informations lors du processus d'embauche, ce qui comprend nécessairement le formulaire médical ici contesté. Logiquement, ce formulaire médical, qui, doit-on le rappeler, demeure au dossier de l'employé postérieurement à l'embauche avec les conséquences qui y sont rattachées concernant le lien d'emploi, fait partie des conditions de travail prévues à la convention collective et est, conséquemment, soumis au contrôle de l'arbitre de grief.

[77] Le syndicat m'a plaidé l'arrêt *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440 qui a un fond de ressemblance avec le cas qui m'est soumis et que je crois utile de résumer. La cour était saisie de l'appel de la décision de la Cour supérieure rejetant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale et devait se

2015-0004458-5152

PAGE : 24

pencher sur la compétence d'un arbitre de griefs d'examiner le caractère abusif ou déraisonnable de la décision de l'employeur de ne pas ajouter le nom d'une enseignante légalement qualifiée à la liste de priorité d'emploi au secondaire. L'arbitre avait conclu que la convention collective n'accordait pas de droit automatique à l'inscription de son nom à la liste de priorité puisque celle-ci était assujettie à la discrétion de la Commission scolaire. En bref, s'exprimait-il, comme il n'y avait pas de droit en cause et que l'inscription sur la liste relevait de la discrétion de l'employeur, qui « décidait », selon les termes de la convention collective, de l'y inscrire, il déclinait compétence pour entendre le grief au mérite.

[78] S'appuyant sur les récents arrêts de la Cour suprême, la Cour d'appel du Québec affirme que le pouvoir discrétionnaire de l'employeur n'équivaut pas à une liberté absolue et que l'arbitre est compétent pour déterminer si l'employeur a respecté les exigences de la bonne foi en refusant d'inscrire la plaignante sur une liste de priorité d'emploi :

[39] Remontant à l'arrêt *McLeod c Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517, la Cour affirme que l'arbitre doit aller au-delà de la convention collective pour déterminer les limites au pouvoir de gestion des opérations de l'employeur. Se référant particulièrement aux lois sur les droits de la personne et sur l'emploi, elle ajoute que les droits de gestion doivent être exercés conformément aux droits conférés aux employés par la loi, *idem*, par.26.

(...)

[54] Enfin, n'oublions pas que le reproche formulé par les appelants à l'endroit de la Commission scolaire découle de l'exercice par elle d'un droit qui lui est expressément conféré par la convention collective.

[55] Ainsi, je suis d'avis qu'en l'espèce, l'employeur avait l'obligation d'agir conformément aux exigences de la bonne foi lorsqu'il a décidé de ne pas inscrire le nom de l'appelante sur la liste de priorité d'emploi et que cette obligation découle du contenu obligatoire implicite de la convention collective liant les parties. L'arbitre avait, en conséquence, compétence pour se saisir des griefs des appelants et les trancher au fond.

[79] En conclusion, dans la foulée des arrêts émanant de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel du Québec sur l'élargissement de la compétence arbitrale, mon mandat ne relève pas du statut des personnes qui seraient visées par le comportement de l'employeur en matière d'embauche, mais bien des dispositions de la convention collective qui l'ont encadré. C'est là le sens de leurs enseignements et je conclus donc que je possède la compétence pour me saisir du grief du syndicat.

La litispendance et l'abus de procédure

[80] D'entrée de jeu, j'estime que je dois rejeter ces deux moyens préliminaires de l'employeur. Je m'en explique.

2015-0004458-5152

PAGE : 25

[81] L'employeur soutient que dans l'éventualité où je ne décline pas compétence, je dois néanmoins suspendre les procédures devant moi en raison du risque réel de litispendance ou de litispendance imparfaite résultant des questions examinées par la CAI et le présent grief ou subsidiairement, à tout le moins, en application de la théorie de l'abus de procédure.

[82] La litispendance a pour but, essentiellement, d'éviter à un défendeur la multiplicité des recours fondés sur la même cause d'action, entre les mêmes parties et ayant le même objet et d'éviter la possibilité de jugements contradictoires. Ce moyen s'apparente au principe de la chose jugée. Ce qui l'en différencie c'est qu'il n'existe pas encore de jugement final réglant un des recours et qu'il doit être appliqué au stade des procédures. Cette différence est toutefois de taille et n'est pas à négliger lorsqu'on examine l'opportunité de l'appliquer, considérant que le rejet d'un grief pour cause de litispendance entraîne la négation des droits d'une partie, sans examen de l'affaire au fond.

[83] Cet extrait de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Rocois Construction Inc. c. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 RCS 440, illustre bien les principes entourant la notion de litispendance :

Cela dit, je crois qu'un dernier commentaire s'impose avant de conclure mes motifs. Bien que les critères applicables à la chose jugée régissent également la litispendance, il convient de garder à l'esprit que le fondement de l'analyse est essentiellement différent en cette dernière matière. Lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a chose jugée, le tribunal saisi a à sa disposition un jugement dont il peut évaluer les termes et la portée, ce qui lui permet de cerner de manière précise l'autorité relative de chose jugée qui devrait lui être reconnue. En matière de litispendance, les seuls guides dont dispose le tribunal sont les actes de procédure soumis dans les deux instances. Il en résulte que la détermination de la cause repose sur des allégations que l'on doit tenir pour avérées aux fins de l'analyse. La qualification juridique donnée aux faits à ce stade préliminaire relève en conséquence du domaine de l'hypothèse et pour cette raison, il s'agit d'un exercice délicat commandant une grande prudence. Car le rejet erroné d'une action pour cause de litispendance entraîne la négation définitive des droits d'un justiciable, sans examen de l'affaire au mérite. Les graves conséquences qui en découlent exigent de conclure en cas de doute au rejet de ce moyen préliminaire, laissant au défendeur la possibilité de soulever le moyen relatif à la chose jugée par la suite.

[84] Dans le cas qu'on m'a soumis pour étude, l'employeur prétend, en dépit de l'absence d'identité de parties, que la litispendance doit trouver application parce que les règles de droit sont fondamentalement les mêmes, puisque, dans son essence juridique, le litige concerne la notion juridique du droit à la vie privée et la protection des renseignements personnels. Il ajoute que bien que les textes juridiques invoqués tant devant moi que devant la CAI ne soient pas identiques, il n'en demeure pas moins que les concepts fondamentaux examinés sont les mêmes, bref que la connexité est extrêmement étroite dans l'ensemble des deux dossiers.

2015-0004458-5152

PAGE : 26

[85] Cet argument ne me convainc pas. En fait, j'estime qu'aucune des conditions permettant l'application de la litispendance n'est rencontrée en l'espèce. Il n'y a pas identité de cause parce que les textes juridiques dans chaque cas ne sont pas du tout les mêmes. D'une part, la CAI examinera la conformité du formulaire à la loi sur l'accès et d'autre part, je serai appelée à examiner la convention collective, le *Code civil*, ainsi que la *Charte*. Comme le plaide le syndicat, la finalité de l'analyse n'est pas du tout la même : d'un côté, la nécessité de collecte pour l'organisme public; de l'autre, l'atteinte à un droit fondamental d'une personne. En bref, le seul dénominateur commun aux deux affaires, est un élément factuel, soit le formulaire médical.

[86] Ensuite, il n'y a pas non plus identité d'objet puisque la réclamation du syndicat au grief vise à faire déclarer le formulaire discriminatoire, soit en violation de la convention collective, de la *Charte* et du *Code civil*, alors que la CAI cherche à établir si le formulaire médical est conforme aux exigences de la loi sur l'accès, en matière de collecte d'informations par l'organisme public qu'est l'employeur. Qui plus est, dans un contexte où, faut-il le rappeler, le syndicat n'est pas partie à l'enquête de la CAI.

[87] Pour les mêmes raisons, j'estime qu'il n'y a pas le degré de connexité requis entre le grief et l'enquête devant la CAI pour que je me rallie à l'argument de litispendance imparfaite. Dans l'arrêt *2858-1395 Québec inc. c. Bell Distribution inc.*, 2009 QCCA 939, la Cour s'exprime ainsi relativement à l'opportunité d'appliquer cette notion :

[1] L'examen de la jurisprudence déposée à l'audience par les requérants et par l'intimée me convainc que la notion de litispendance imparfaite repose sur une évaluation du degré de connexité entre les recours qui, par définition, échappent à la règle du *lis pendens* et qui peuvent être plus ou moins apparentés entre eux. C'est là une question d'appréciation selon les circonstances particulières de l'espèce et il devrait aller de soi, par exemple, que si les parties sont différentes, le degré de connexité n'est pas le même que si les parties s'affrontent sur la même question, comme c'était le cas dans l'arrêt *La Garantie, compagnie d'assurance de l'Amérique du Nord c. Gordon Capital Corp.*, [1995] R.D.J. 537.

[88] Dans cette affaire, la Cour d'appel maintient le jugement de la Cour supérieure rejetant la requête pour suspension des procédures déposées devant elle. La partie requérante alléguait litispendance imparfaite parce qu'un autre recours identique avait été déposé le même jour, mais en Ontario.

[89] Mais il y a plus. Même si je devais retenir que les conditions d'applicabilité de la litispendance imparfaite sont satisfaites, je devrais quand même rejeter le moyen de l'employeur pour deux autres motifs. Le premier est le fait que j'estime que l'enquête de la CAI, considérant son caractère non contradictoire et qu'elle ne mène pas à une décision, à l'inverse du grief dont je suis saisie, ne me permet pas d'appliquer la litispendance.

2015-0004458-5152

PAGE : 27

[90] En effet, il y a lieu de préciser que l'enquête de la CAI, qui a été initiée en vertu des articles 123, 129 et 130.2 de la loi sur l'accès, n'est pas un processus judiciaire en mode contradictoire comme l'est l'arbitrage d'un grief et que bien que l'enquêteur au terme de sa démarche puisse « ordonner » à l'organisme public de prendre les mesures qu'il juge appropriées, cela, en vertu de la jurisprudence, n'en fait pas une décision, seule celle émanant de la fonction juridictionnelle de la CAI pouvant être qualifiée comme telle. Voir à ce sujet la décision de la Cour supérieure dans *Ferme Breault & Frères inc. c. Cour du Québec*, 2014 QCCS 5040. Partant, il ne pourrait donc pas y avoir des jugements contradictoires, ce qui est l'une des finalités de l'application de la litispendance, comme le rappelait la Cour suprême dans *Rocois Construction Inc.*, précitée.

[91] Le second motif est que même si l'on devait considérer que l'enquête de la CAI peut mener à une décision, ce qui n'est pas le cas, le critère de l'antériorité de l'un ou l'autre des deux recours ou autrement appelé le « first to file rule » devrait, de toute façon, s'appliquer. La théorie *first to file rule*, qui est généralement appliquée au Québec, postule que l'on doit favoriser le premier recours déposé, advenant une situation de litispendance. Or, le grief est antérieur à l'amorce de l'enquête de la CAI.

[92] Enfin, quant à l'abus de procédure, l'employeur argue qu'une application moins rigoriste ferait autorité en droit du travail, selon laquelle certains recours administratifs peuvent donner lieu à des dédoublements ou encore miner la crédibilité du système administratif en provoquant des incohérences. Notamment, il allègue à l'appui de son argumentation les arrêts de la Cour suprême dans *Toronto (Ville) c Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 79*, 2003 CSC 63 et *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52.

[93] L'analyse de ces arrêts m'amène à conclure que l'abus de procédure n'est pas un remède transposable en l'espèce.

[94] En effet, dans *Ville de Toronto*, la cour devait déterminer si une personne déclarée coupable d'agression sexuelle et congédiée par son employeur pour cette raison pouvait être réintégrée dans ses fonctions par un arbitre qui conclut, eu égard à la preuve dont il dispose, qu'il n'y a pas eu d'agression sexuelle. La Cour répond par la négative à cette interrogation et explique en ces termes en quoi consiste la doctrine de l'abus de procédure :

« 35 Les juges disposent, pour empêcher les abus de procédure, d'un pouvoir discrétionnaire résiduel inhérent. L'abus de procédure a été décrit, en common law, comme consistant en des procédures « injustes au point qu'elles sont contraires à l'intérêt de la justice » (R. c. Power, 1994 CanLII 126 (CSC), [1994] 1 R.C.S. 601, p. 616) et en un traitement « oppressif » (R. c. Conway, 1989 CanLII 66 (CSC), [1989] 1 R.C.S. 1659, p. 1667). La juge McLachlin (plus tard Juge en chef) l'a défini de la façon suivante dans l'arrêt R. c. Scott, 1990 CanLII 27 (CSC), [1990] 3 R.C.S. 979, p. 1007 :

... l'abus de procédure peut avoir lieu si : (1) les procédures sont oppressives ou vexatoires ; et (2) elles violent les principes fondamentaux de justice sous-jacents au sens de l'équité et de la décence de la société. La première condition, à savoir que les poursuites sont oppressives ou vexatoires, se rapporte au droit de l'accusé d'avoir un procès équitable. Cependant, la notion fait aussi appel à l'intérêt du public à un régime de procès justes et équitables et à la bonne administration de la justice.

[...]

37 Dans le contexte qui nous intéresse, la doctrine de l'abus de procédure fait intervenir [TRADUCTION] « le pouvoir inhérent du tribunal d'empêcher que ses procédures soient utilisées abusivement, d'une manière [...] qui aurait [...] pour effet de discréditer l'administration de la justice » (Canam Enterprises Inc. c. Coles (2000), 2000 CanLII 8514 (ON CA), 51 O.R. (3d) 481 (C.A.), par. 55, le juge Goudge, dissident, approuvé par [2002] 3 R.C.S. 307, 2002 CSC 63 (CanLII)). Le juge Goudge a développé la notion de la façon suivante aux par. 55 et 56 :

[TRADUCTION] La doctrine de l'abus de procédure engage le pouvoir inhérent du tribunal d'empêcher que ses procédures soient utilisées abusivement, d'une manière qui serait manifestement injuste envers une partie au litige, ou qui aurait autrement pour effet de discréditer l'administration de la justice. C'est une doctrine souple qui ne s'encombre pas d'exigences particulières telles que la notion d'irrecevabilité (voir House of Spring Gardens Ltd. c. Waite, [1990] 3 W.L.R. 347, p. 358, [1990] 2 All E.R. 990 (C.A.)).

Un cas d'application de l'abus de procédure est lorsque le tribunal est convaincu que le litige a essentiellement pour but de rouvrir une question qu'il a déjà tranchée.

Ainsi qu'il ressort du commentaire du juge Goudge, les tribunaux canadiens ont appliqué la doctrine de l'abus de procédure pour empêcher la réouverture de litiges dans des circonstances où les exigences strictes de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée (généralement les exigences de lien de droit et de réciprocité) n'étaient pas remplies, mais où la réouverture aurait néanmoins porté atteinte aux principes d'économie, de cohérence, de caractère définitif des instances et d'intégrité de l'administration de la justice. (...)

[...]

43 Ceux qui critiquent cette doctrine font valoir que l'utilisation de l'abus de procédure à la place de la préclusion brouille la vraie question sans rien ajouter d'autre qu'une vague impression de pouvoir discrétionnaire. Je ne partage pas cette vue. À tout le moins dans des circonstances comme celles de la présente espèce, c'est-à-dire une tentative de remettre en cause une déclaration de culpabilité, j'estime que cette doctrine répond beaucoup mieux aux véritables enjeux. Dans tous ses cas d'application, la doctrine de l'abus de procédure vise essentiellement à préserver l'intégrité de la fonction judiciaire. Qu'elle ait pour effet de priver le ministère public du droit de continuer la poursuite à cause de délais inacceptables (voir Blencoe, précité), ou d'empêcher une partie civile de faire

appel aux tribunaux à mauvais escient (voir Hunter, précité, et Demeter, précité), l'accent est mis davantage sur l'intégrité du processus décisionnel judiciaire comme fonction de l'administration de la justice que sur l'intérêt des parties. Dans une affaire comme la présente espèce, c'est cette préoccupation qui commande d'interdire la remise en cause, plus que toute perception d'injustice envers une partie qui serait de nouveau appelée à faire la preuve de ses prétentions, par exemple. Cela compris, il est plus facile d'établir les paramètres de la doctrine et de définir les principes applicables à l'exercice du pouvoir discrétionnaire.»

[Mes soulignements]

[95] La Cour suprême procède à l'application de la doctrine de l'abus de procédure dans l'affaire qui lui était soumise :

« 56 À mon avis, les faits de la présente espèce illustrent l'abus flagrant de procédure qui résulte de l'autorisation de ce type de remise en cause. L'employé avait été déclaré coupable par un tribunal criminel et il avait épuisé toutes les voies d'appel. La déclaration de culpabilité était valide en droit, avec tous les effets juridiques en découlant. Pourtant, comme l'a signalé le juge Doherty (au par. 84) :

[TRADUCTION] Même si l'arbitre s'est défendu d'avoir examiné le bien-fondé de la décision du juge Ferguson, c'est exactement ce qu'il a fait. Il est impossible de ne pas conclure, à la lecture des motifs de l'arbitre, qu'il avait la conviction que l'instance criminelle était entachée de graves erreurs et qu'Oliver avait été condamné à tort. Cette conclusion tirée à l'occasion d'une instance à laquelle la poursuite n'était pas même partie ne peut que porter atteinte à l'intégrité du système de justice criminel. Tout observateur sensé se demanderait comment il se peut qu'un tribunal ait conclu hors de tout doute raisonnable qu'Oliver était coupable et qu'après confirmation du verdict par la Cour d'appel, il soit déterminé, dans une autre instance, qu'il n'a pas commis cette même agression. Cet observateur ne comprendrait pas non plus qu'Oliver ait pu à bon droit être reconnu coupable d'agression sexuelle contre le plaignant et condamné à quinze mois d'emprisonnement, mais qu'une autre instance donne lieu à la conclusion qu'il n'a pas commis l'agression sexuelle et qu'il doit être réintégré dans des fonctions où des jeunes comme le plaignant seraient placés sous sa surveillance.

57 Ces décisions contradictoires mettraient inévitablement la Ville de Toronto dans une situation où une personne condamnée pour agression sexuelle est rétablie dans un emploi qui la met en contact avec des jeunes très vulnérables comme la victime de l'agression dont elle a été déclarée coupable. On peut supposer que cela induirait le public informé et sensé à évaluer le bien-fondé de l'un ou l'autre des jugements relatifs à la culpabilité de l'employé. L'autorité et l'irrévocabilité des décisions de justice visent précisément à éliminer la nécessité d'un tel exercice.

[96] L'on conçoit très bien, dans le cas particulier dont la Cour était saisie, qu'elle ait conclu à l'abus de procédure parce qu'une sentence arbitrale remettait en cause une déclaration de culpabilité prononcée par une instance criminelle.

[97] Dans l'arrêt précité *Figliola*, il était pareillement question d'appliquer la théorie de l'abus de procédure dans un cas où des salariés avaient déposé de nouvelles plaintes devant le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique alors qu'ils avaient déjà obtenu une décision finale de la Section de Révision de la *Worker's Compensation Board* sur le droit à une indemnité pour douleurs chroniques. La Cour suprême reproche aux salariés d'avoir entrepris ce nouveau recours, dans l'espoir, dit-elle, qu'ils obtiennent un résultat plus favorable, alors qu'ils auraient pu emprunter la voie du contrôle judiciaire de la décision de la Section de Révision. Elle conclut donc à un abus des procédures et s'exprime ainsi :

37 En s'appuyant sur ces principes sous-jacents, le Tribunal est appelé à se demander s'il existe une compétence concurrente pour statuer sur les questions relatives aux droits de la personne, si la question juridique tranchée par la décision antérieure était essentiellement la même que celle qui est soulevée dans la plainte dont il est saisi et si le processus antérieur, qu'il ressemble ou non à la procédure que le Tribunal préfère ou utilise lui-même, a offert la possibilité aux plaignants ou à leurs ayants droits de connaître les éléments invoqués contre eux et de les réfuter. Toutes ces questions visent à déterminer s'il « a été statué de façon appropriée » sur le fond de la plainte. Il s'agit, en définitive, de se demander s'il est logique de consacrer des ressources publiques et privées à la remise en cause de ce qui est essentiellement le même litige.

[98] Dans les circonstances qui me sont soumises, j'estime que la notion d'abus de procédure ne peut trouver application. En bref, les raisons qui m'amènent à conclure ainsi sont essentiellement les mêmes que celles qui m'ont conduite à ne pas appliquer la litispendance. Au risque de me répéter, l'enquête administrative de la CAI ne se compare pas au débat qu'amène le syndicat devant moi, n'ayant pas les mêmes assises juridiques non plus que les mêmes objectifs; le syndicat n'est pas partie à l'enquête que mène la CAI et partant, n'est pas appelé à y faire valoir ses arguments et, surtout, eu égard aux principes élaborés par la Cour suprême, il n'est pas question, ici, d'une décision d'un autre tribunal impliquant le syndicat et qui aurait déjà tranché les questions soumises par son grief et il ne s'agit pas d'une tentative syndicale d'obtenir un résultat plus favorable que celui qu'il a obtenu dans le cadre d'un autre recours. On ne peut, dans les circonstances propres à la présente affaire, reprocher au syndicat de faire valoir ses droits par le seul recours qui s'offre à lui et il n'y a donc pas matière à appliquer l'abus de procédure.

[99] En conclusion, conclure à l'abus de procédure dans les circonstances, reviendrait à nier au syndicat son seul recours pour faire valoir des droits qu'il prétend avoir en vertu de la convention collective.

D-2 Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par M^e Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail (*suite*)

2015-0004458-5152

PAGE : 31

DISPOSITIF

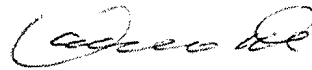
[100] Par tous ces motifs, le tribunal rend la décision suivante :

REJETTE les objections préliminaires de l'employeur;

DÉCLARE avoir compétence pour se saisir du grief du syndicat;

DÉCLARE qu'il n'y a pas lieu de suspendre l'audition du grief jusqu'à ce que la Commission d'accès à l'information ait complété son enquête;

CONVOQUE les parties, à une date à être déterminée de concert avec elles, pour entendre le mérite du grief.



Me Nathalie Massicotte, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Michael Cohen, *Melançon Marceau Grenier et Sciortino*

Pour l'employeur : Me Rhéaume Perreault, *Fasken Martineau DuMoulin*

Dernières autorités soumises : 17 février 2017

D-3 Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930)

Pièce D-3

Commission scolaire de Montréal c. Massicotte

2019 QCCS 930

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-17-098741-179

DATE : Le 20 mars 2019

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE MARTIN CASTONGUAY, J.C.S.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Demanderesse

c.

ME NATHALIE MASSICOTTE

Intimée

et

ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL

Mise en cause

JUGEMENT RECTIFIÉ

[1] Suite à une erreur de frappe le numéro de dossier de la Cour a incorrectement été imprimé.

[2] Ainsi, le jugement sera rectifié pour remplacer le numéro 500-11-098741-179 par le numéro 500-17-098741-179.

Martin Castonguay, j.c.s.

M^e Marc-André Boucher
Fasken, Martineau Du Moulin, s.e.n.c.r.l.
Avocats de la Commission scolaire de Montréal

M^e Michael Cohen
Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
Avocats de l'Alliance des professeurs de Montréal

D-3 Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930) (suite)

500-11-098741-179

PAGE : 2

Date d'audience : 9 janvier 2019

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-11-098741-179

DATE : Le 19 mars 2019

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE MARTIN CASTONGUAY, J.C.S.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
Demanderesse

c.

ME NATHALIE MASSICOTTE
Intimée

et

ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL
Mise en cause

JUGEMENT SUR POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

[1] Qualifiant d'incorrecte la sentence arbitrale intérimaire rendue par l'arbitre M^e Nathalie Massicotte (« l'arbitre »), la Commission scolaire de Montréal (la

500-11-098741-179

PAGE : 3

« **CSM** ») demande au Tribunal d'exercer ses pouvoirs en contrôle judiciaire pour annuler la sentence arbitrale intérimaire du 18 avril 2017, ce qui aurait pour effet le rejet pur et simple du grief déposé par l'Alliance des professeurs de Montréal (« **l'Alliance** »).

[2] Le Tribunal juge utile de reproduire dès maintenant ce grief du 11 février 2016, tel qu'amendé le 22 décembre 2016¹ :

« Le ou vers le 24 novembre 2015, l'Alliance a eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « *auto-déclaration de santé* ».

Ce formulaire demandant un bilan médical complet est discriminatoire puisque contraire à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la « *Charte* »).

Il est également une violation de la vie privée desdites personnes puisque contraire à l'article 5 de la *Charte* et les articles 3, 35 et 37 du *Code civil*.

Conséquemment, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal que la CSDM cesse l'utilisation dudit formulaire.

Advenant que le présent grief soit soumis à l'arbitrage, l'Alliance demande à l'arbitre de :

1. **CONSTATER** que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, au Code civil et à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la politique d'embauche;
2. **ORDONNER** à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
3. **CONDAMNER** la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs. »

[3] Notons immédiatement qu'il s'agit là d'un grief syndical.

[4] La sentence arbitrale intérimaire fait suite à trois moyens préliminaires évoqués par la CSM à l'arbitre dans une lettre du 14 décembre 2016², le Tribunal les reproduit :

1. Le présent tribunal n'a pas la compétence matérielle puisque le litige n'est pas rattaché à la convention collective;
2. Le présent tribunal n'a pas la compétence personnelle, c'est-à-dire que le grief ne vise pas des personnes qui sont liées par la convention collective;

¹ Pièce R-5.

² Pièce R-8.

500-11-098741-179

PAGE : 4

3. Subsidiairement, dans l'éventualité où le tribunal était d'avis qu'il a compétence, ce qui est contraire à nos prétentions, nous soumettons respectueusement que le présent dossier est visé par la litispendance. En effet, la Commission d'accès à l'information est déjà saisie de la présente problématique.

[5] Plus tard, la CSM invoquera également l'abus de procédure par l'Alliance, puisque, l'examen du grief, amènerait les parties à reprendre le débat en cours devant la Commission de l'accès à l'information (ci-après « **CAI** »).

[6] La CSM a donc demandé à l'arbitre, toujours de façon préliminaire, de décliner compétence en raison de cette enquête du CAI ou subsidiairement de suspendre le dossier de grief jusqu'à ce qu'une décision du CAI soit rendue.

[7] Le 18 avril 2017, l'arbitre rendait sa décision sur les moyens préliminaires, les rejetant et en déclarant avoir compétence.

[8] Les paragraphes 53 à 60 reflètent l'essence de son raisonnement et de sa décision. Le Tribunal les reproduit :

[53] À la lumière de ce cadre d'examen, telles sont les questions auxquelles je dois répondre :

- a) Quel est l'essence du litige faisant l'objet du grief syndical?
- b) Ce litige relève-t-il, explicitement ou implicitement, de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective?

Le test appliqué au présent grief

[54] Les parties ne s'entendent pas sur l'essence du litige. Sans réduire la portée des arguments de chacun, en somme, le syndicat fait valoir qu'il conteste, par son grief, l'utilisation par l'employeur d'un questionnaire médical qui contrevient à la convention collective, au *Code*, à la *Charte* et à sa politique d'embauche alors que l'employeur résume le litige en ce qu'il implique un formulaire que sont appelées à remplir des personnes qui n'ont pas de lien d'emploi avec lui et qui ne sont donc pas visées par la convention collective, échappant ainsi à ma compétence.

[55] J'estime, pour ma part, qu'il appert des faits présentés en l'espèce que l'essence du litige repose sur l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière d'engagement. Voilà la trame factuelle qui donne naissance au litige.

[56] La deuxième étape du test, cruciale, consiste à vérifier si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective ou, tel qu'exprimé dans *Regina*, examiner les dispositions de la convention collective afin de

déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre, à défaut de quoi, je devrai décliner compétence.

[57] Force est de constater, au vu du contenu de la convention collective, que celle-ci prévoit de façon expresse des dispositions tant dans l'entente nationale que dans l'entente locale, qui visent l'embauche des nouveaux enseignants. En effet, notamment, la clause 5-1.01 de l'entente nationale prévoit toute une série d'exigences et de modalités relatives à l'engagement d'un enseignant et son annexe III-B reproduit le contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel qui stipule que les dispositions de la convention collective en font partie intégrante.

[58] De même, à l'entente locale, les parties y ont prévu des dispositions concrètes à son article 5-1.01 quant aux pratiques d'engagement de l'employeur, telles que les obligations du candidat qui offre ses services et, plus spécifiquement encore, celle au troisième alinéa du paragraphe a) de « donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement ». Cette même disposition à son paragraphe c) énonce que « toute déclaration intentionnelle fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission. »

[59] L'obligation contractuelle prévue à l'article 5-1.01 a), troisième alinéa, vise, à tout le moins, implicitement, le formulaire contesté par le grief. Manifestement l'on doit comprendre que ce formulaire médical contient des informations requises par l'employeur. Le formulaire lui-même expose clairement son caractère impératif dans la mise en garde : « Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire » et plus loin « toute fautive déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé. »

[60] Il n'en faut pas plus pour en conclure que le différend soumis par la voie du grief, qui conteste la légalité du formulaire médical, se rattache expressément au texte de la convention collective. Ces obligations contractuelles qui lient le candidat ne laissent planer aucun doute sur l'intention de l'employeur d'assujettir l'exercice de son droit de direction, en matière d'engagement, à la compétence arbitrale. Toutes ces références dans la convention collective aux obligations du candidat à un poste d'enseignant, surtout celle exigeant la complétion d'un formulaire médical, mènent, inéluctablement, à la conclusion que l'assise de ma compétence s'y trouve.

ANALYSE

[9] La CSM estime que la norme de contrôle à appliquer par le Tribunal est celle de la décision correcte, s'agissant d'une question de compétence.

[10] De fait, la CSM soulève les mêmes arguments que ceux invoqués devant l'arbitre à savoir que les candidats à l'embauche à titre d'enseignants ne sont pas salariés donc, non assujettis à la convention collective et que dès lors, elle n'avait pas compétence.

[11] Or, selon la CSM, avant de se pencher sur l'essence du problème, et s'appuyant sur les principes énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunsmuir*³, elle devait rendre une décision correcte pour déterminer sa compétence ou non à « connaître la question ».

[12] La CSM estime que la réponse à cette première analyse de l'arbitre est incorrecte.

[13] Au contraire, l'Alliance propose qu'il s'agit de la norme de la décision raisonnable puisque l'arbitre interprète deux éléments soit la convention collective ainsi que le *Code du travail*⁴ lesquels sont au cœur de sa compétence.

[14] Pour appuyer ses prétentions, l'Alliance cite l'arrêt de la Cour suprême *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers'Association*⁵, (« l'arrêt **Alberta** ») lorsqu'elle s'exprime de la façon suivante sur la question de compétence :

[34] La consigne voulant que la catégorie des véritables questions de compétence appelle une interprétation restrictive revêt une importance particulière lorsque le tribunal administratif interprète sa loi constitutive. En un sens, tout acte du tribunal qui requiert l'interprétation de sa loi constitutive soulève la question du pouvoir ou de la compétence du tribunal d'accomplir cet acte. Or, depuis *Dunsmuir*, la Cour s'est écartée de cette définition de la compétence. En effet, au vu de la jurisprudence récente, le temps est peut-être venu de se demander si, aux fins du contrôle judiciaire, la catégorie des véritables questions de compétence existe et si elle est nécessaire pour arrêter la norme de contrôle applicable. Cependant, faute de plaidoirie sur ce point en l'espèce, je me contente d'affirmer que, sauf situation exceptionnelle — et aucune ne s'est présentée depuis *Dunsmuir* —, il convient de présumer que l'interprétation par un tribunal administratif de « sa propre loi constitutive ou [d']une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie » est une question d'interprétation législative commandant la déférence en cas de contrôle judiciaire.

[Nos soulignés]

[15] Plus récemment d'ailleurs, la Cour d'appel dans l'arrêt *Société des casinos c. Association des cadres de la société des casinos du Québec*⁶ citant les propos du juge Rothstein dans l'arrêt *Alberta*, y va du commentaire suivant :

³ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 59.

⁴ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

⁵ *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers'Association*, 2011 CSC 61.

[34] On peut voir dans ces propos la consolidation d'une idée forte qui a traversé les années et qu'exprimait déjà la Cour suprême dans l'arrêt *Blanchard c. Control Date Canada Ltée*, alors que, dans la langue qui était à l'époque celle du contrôle judiciaire, on appelait à ne pas voir une « condition préliminaire à l'exercice de la compétence » (théorie à portée restreinte) dans l'interprétation donnée à une disposition législative (il s'agissait dans cette affaire du « congédiement » au sens de l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, dont l'existence est la condition du recours institué par cette disposition et en même temps son objet). Cet enseignement fut repris dans *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, où l'on rejette la théorie de la condition préalable, pour affirmer plutôt que « le simple fait qu'un tribunal administratif doit trancher une question de façon préalable ou incidente à l'exercice de ses pouvoirs [ne suffit pas] à la transformer en question d'ordre juridictionnel », ce qui « tend à vider le concept de compétence de son contenu ». C'est ce qu'écrivait déjà le juge Dickson dans *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, en soulignant que l'on doit « éviter de qualifier trop rapidement un point de question de compétence, et ainsi de l'assujettir à un examen judiciaire plus étendu, lorsqu'il existe un doute à cet égard ».

[Nos soulignés]

[16] Qu'en est-il de la norme de contrôle?

[17] Le Tribunal estime que la norme applicable est celle de la décision raisonnable. Voici pourquoi :

[18] L'analyse que fait l'arbitre, pour se saisir du grief, repose sur son appréciation de la portée de la convention collective tant dans l'entente nationale que dans l'entente locale. Elle relate avec soin les dispositions concrètes des pratiques d'engagement prévues à la convention collective pour conclure au paragraphe 63 de sa décision de la façon suivante :

[63] Après l'analyse, j'estime que l'essence du litige résulte bel et bien de la convention collective au sens où le définissent les autorités. L'exigence en matière d'information lors de l'engagement de candidats au poste d'enseignant, qui vise, entre autres choses, les questions d'ordre médical prévues au formulaire d'auto-déclaration de santé contesté par le grief, fait partie intégrante de la convention collective. Le fait que les parties aient prévu à l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la Commission » n'y change rien. Il y a donc lieu, à ce stade, mais sans présumer du fond, de conclure que le litige concerne l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution des droits et obligations des parties stipulés à leur convention collective.

[19] Le lien fait par l'arbitre entre le grief et la convention collective fait en sorte qu'elle exerce sa compétence.

⁶ *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2017 QCCA 877, par. 34.

[20] Par ailleurs, l'argument de la CSM voulant que les futurs enseignants n'étaient pas encore des salariés soumis à la convention collective, est quelque peu régressif sur la portée de celle-ci, puisque s'appliquant entre autres aux retraités.

[21] Ce constat, permet certainement, d'entretenir un doute sur la portée réelle de la convention collective, au sens qu'entendait le juge Dickson dans l'arrêt *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*⁷.

[22] Bref, s'agissant principalement de l'exercice de sa spécialisation, le Tribunal doit lui accorder déférence et ainsi conclure que la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable.

[23] La norme étant établie, les principes devant guider le Tribunal dans l'appréciation du caractère raisonnable d'une décision sont bien connus. Le Tribunal tout en s'assurant de l'intelligibilité du processus décisionnel, doit s'assurer que celui-ci constitue une issue raisonnable en regard de la preuve administrée et du droit applicable. Il doit également s'abstenir de substituer son opinion à celle du décideur administratif.

[24] Autre facteur à considérer est le fait que, s'agissant d'une décision interlocutoire, celle-ci a-t-elle un impact irrémédiable sur le fond du litige? Encore une fois, l'arrêt *Société des casinos du Québec*⁸, nous enseigne ce qui suit :

[23] Le propos est applicable non seulement aux décisions interlocutoires de l'arbitre de grief (auquel est assimilé l'arbitre désigné en vertu de l'art. 100.10 C.t.), mais aussi, de façon générale, aux décisions interlocutoires de toutes les instances assujetties au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure. Pour les raisons qu'énonce le juge Vallerand dans *Cégep de Valleyfield c. Gauthier-Cashman*, arrêt-clef du droit québécois en la matière, il est en effet éminemment préférable que ces décisions interlocutoires ne fassent pas l'objet d'un recours immédiat en contrôle judiciaire. Cette réserve s'impose même en matière d'irrecevabilité, y compris dans le cas où l'irrecevabilité alléguée est fondée sur une question de compétence. La partie qui n'est pas satisfaite de la décision interlocutoire pourra s'en plaindre, le cas échéant, une fois qu'aura été rendue la décision finale. Il vaut donc mieux, en principe, attendre le prononcé de celle-ci et contester le tout, au besoin, à ce stade. Cette règle compte peu d'exceptions, qui doivent par ailleurs être interprétées strictement. Ainsi, il est possible de recourir au contrôle judiciaire d'une décision interlocutoire en cas d'irrecevabilité flagrante du recours dont est saisi le tribunal administratif. Il est possible également, toujours par exception, de procéder au contrôle judiciaire d'une décision interlocutoire ayant des conséquences importantes et irrémédiables, que ne pourra effacer la décision finale, ce qui est

⁷ *Syndicat canadien de la Fonction publique, section local 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227.

⁸ *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, préc., note 6, par. 23.

notamment le cas lorsque l'instance inférieure viole de manière grave et manifeste les règles de la justice naturelle. On trouve aussi mention d'une autre exception dans la jurisprudence de notre cour. Ainsi, dans *Technologies avancées de fibres (AFT) inc. c. Fleury*, la Cour écrit que :

[3] Comme l'a par ailleurs signalé notre Cour dans l'affaire *Isidore Garon c. Tremblay* [renvoi omis], la décision préliminaire d'un tribunal peut également être révisée lorsque la question qui doit être tranchée est une question de droit fondamentale que le législateur n'entendait pas confier au tribunal administratif, et qui échappe à son domaine spécialisé, et lorsqu'il s'agit d'une question de portée générale susceptible d'être soulevée dans un grand nombre de dossiers.

[Nos soulignés]

[25] Revenons aux principes généraux.

[26] L'arbitre devait trancher les trois questions suivantes :

- Compétence
- Litispendance
- Abus de procédure.

[27] Pour ce qui est de sa compétence, le Tribunal l'a déjà analysée à travers le prisme de la norme de contrôle applicable. Eu égard, aux conclusions auxquelles en arrive le Tribunal quant à la norme de contrôle applicable, il n'y a pas lieu de revenir sur cet aspect de la décision de l'arbitre.

[28] Voyons maintenant l'aspect de la litispendance et abus de procédure.

[29] L'arbitre traite ces deux thèmes dans un même chapitre.

[30] Dans un premier temps, elle qualifie « d'imparfaite » la litispendance et dans un deuxième temps, elle souligne que les « textes juridiques invoqués » ne sont pas identiques pour les deux véhicules procéduraux et que de plus, différence fondamentale et fatale au concept de la litispendance elle devra analyser les faits en regard de la convention collective tandis que la CAI le fera en fonction de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁹ et du *Code civil du Québec*.

[31] Elle note également, à juste titre, que le syndicat n'est pas partie à l'enquête de la CAI.

⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

500-11-098741-179

PAGE : 10

[32] Finalement, elle se penche sur la question d'abus de procédure pour le rejeter également.

[33] En d'autres termes, elle qualifie cette demande comme étant subsidiaire à l'argument de litispendance développé par la CSM.

[34] Le cas typique évoqué par la CSM est l'arrêt de la Cour suprême dans *Toronto (Ville) c. Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) section locale 79*¹⁰ alors qu'une *personne* déclarée coupable d'agression sexuelle par un tribunal compétent, et congédiée en raison de cette condamnation, tentait d'être réintégrée dans ses fonctions par un arbitre qui aurait conclu à l'absence d'agression sexuelle, basé sur la preuve dont il disposait.

[35] Essentiellement, cette théorie vise à sanctionner un abus de procédure lorsqu'une partie tente d'entrer dans un immeuble par la porte arrière alors que l'accès lui a été refusé par la porte avant.

[36] Le processus décisionnel de l'arbitre quant à ces deux thèmes est certes intelligible, et les conclusions auxquelles elle en vient, fait certainement partie des issues possibles, en regard des faits et du droit applicable en l'espèce.

[37] Finalement, cette décision de l'arbitre ne cause nullement un préjudice irréparable à la CSM qui pourra invoquer les mêmes arguments, à quelques nuances près, sur le fond de l'affaire.

[38] En terminant, il est certes utile de rappeler, une prémisse rappelée tout récemment par la Cour d'appel dans l'arrêt *Marengo c. Conseil de la magistrature du Québec*¹¹ :

[4] La règle veut que les décisions interlocutoires d'un organisme assujetti au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure ne fassent pas l'objet d'un recours immédiat en contrôle judiciaire. Et cette règle compte peu d'exceptions (l'irrecevabilité flagrante du recours, une décision aux conséquences importantes et irrémédiables, une question de droit fondamentale que le législateur n'entendait pas confier à l'organisme).

[Référence omise]

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[39] **REJETTE** la demande ré-amendée de pourvoi en contrôle judiciaire et demande de sursis;

¹⁰ *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, [2003] 3 R.C.S. 77.

¹¹ *Marengo c. Conseil de la magistrature du Québec*, 2018 QCCA 291.

D-3 Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930) (suite)

500-11-098741-179

PAGE : 11

[40] **LE TOUT** avec frais de justice en faveur de l'Alliance des professeurs de Montréal.

Martin Castonguay, j.c.s.

M^e Marc-André Boucher
Fasken, Martineau Du Moulin, s.e.n.c.r.l.
Avocats de la Commission scolaire de Montréal

M^e Michael Cohen
Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
Avocats de l'Alliance des professeurs de Montréal

Date d'audience : 9 janvier 2019

D-4 Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765)

Pièce D-4

Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal

2019 QCCA 765

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-028260-198
(500-17-098741-179)

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE

DATE : Le 1^{er} mai 2019

L'HONORABLE GENEVIÈVE MARCOTTE, J.C.A.

REQUÉRANT	AVOCAT
COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL	Me MARC-ANDRÉ BOUCHER <i>(Fasken Martineau)</i>
INTIMÉE	AVOCAT
ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL	Me MICHAEL COHEN <i>(Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino)</i>

DESCRIPTION : **Requête pour permission d'appeler d'un jugement rendu en cours d'instance. (Art. 31 et 357 C.p.c.)**

Greffière d'audience : Mélanie Camiré

SALLE : RC-18

D-4 Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765) (suite)

2

500-09-028260-198

AUDITION

9 h 30 Identification du dossier, les procureurs ont été dispensés d'être présents ce jour.

PAR LA JUGE : Jugement – voir page 3.

Fin de l'audience.

(s) Mélanie Camiré

Greffière d'audience

D-4 Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765) (suite)

3

500-09-028260-198

PAR LA JUGE

JUGEMENT

[1] La Commission scolaire de Montréal (« CSDM ») demande la permission d'appeler d'un jugement de la Cour supérieure rendu le 19 mars 2019 et rectifié le 20 mars 2019, qui rejette avec frais de justice une demande de pourvoi en contrôle judiciaire et une demande de sursis à l'égard d'une décision intérimaire rendue par l'arbitre M^e Nathalie Massicotte.

[2] L'arbitre a rejeté le moyen préliminaire de la CSDM. Cette dernière soulevait l'absence de compétence matérielle et personnelle de l'arbitre à l'égard du grief déposé par l'intimée, l'Alliance des professeurs de Montréal (« Syndicat »), lequel conteste la légalité d'un formulaire pré-embauche. Dans le cadre de son grief, le Syndicat soutient que le formulaire d'autodéclaration médicale qui doit être soumis par les candidats aspirant à devenir enseignants ou enseignantes dans le cadre du processus d'embauche de la CSDM viole les dispositions de la convention collective, du *Code civil* et les droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Devant l'arbitre, la CSDM plaide qu'elle ne pouvait s'arroger une compétence pour trancher un litige impliquant les droits de personnes non salariées. Elle soulevait également d'autres arguments de litispendance et d'abus procédural qui ont également été rejetés par l'arbitre (et par le juge réviseur), mais ne sont pas visés par l'appel.

[3] L'arbitre a conclu que sa compétence trouve assise dans la convention collective, une conclusion que la Cour supérieure a jugé raisonnable, ce qui l'a conduit à rejeter le pourvoi en contrôle judiciaire.

[4] La CSDM demande la permission d'appeler de ce jugement. Elle soutient que le juge réviseur aurait dû appliquer la norme de la décision correcte et qu'au surplus, même en appliquant la norme de la décision raisonnable, il ne pouvait conclure que la décision de l'arbitre faisait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit »¹, puisque l'arbitre n'est pas habilité à trancher un grief portant sur le droit à la vie privée de personnes non salariées. La CSDM plaide en outre que la question de savoir si une convention collective peut ou non fonder un grief au bénéfice d'une personne non salariée est une question de principe qui mérite d'être soumise à la Cour, voire une question de droit fondamentale.

[5] Je suis d'avis qu'il n'y a pas lieu d'accorder la permission d'appeler à ce stade.

¹ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, paragr. 47.

D-4 Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765) (suite)

4

500-09-028260-198

[6] Les décisions interlocutoires des instances administratives ne peuvent faire l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire immédiat, sauf quelques exceptions étroitement circonscrites, à savoir l'irrecevabilité flagrante du recours, une décision aux conséquences importantes et irrémédiables ou une question de droit fondamentale que le législateur n'entendait pas confier à l'organisme². La permission d'en appeler n'est donc accordée que dans des circonstances « exceptionnelles »³.

[7] Or, en l'espèce, l'arbitre applique à bon droit les principes dégagés des arrêts de la Cour suprême⁴ pour asseoir sa compétence à se saisir du grief. Elle conclut que l'essence du litige a trait à l'exercice du droit de gérance de la CSDM en matière d'engagement. Elle détermine que cette matière est couverte par les dispositions de la convention collective concernant le processus d'embauche de candidats, de sorte qu'une mésentente quant à leur interprétation ou leur application est arbitral. Le formulaire pré-embauche est, de surcroît, susceptible d'affecter directement les salariés de la CSDM, dans la mesure où la convention collective prévoit qu'ils pourront perdre leur emploi en cas d'omission ou de fausse déclaration au moment de l'embauche. L'arbitre fonde ainsi sa compétence sur les dispositions de la convention collective et non sur le statut des personnes à qui le formulaire en litige est destiné.

[8] La CSDM y voit une brèche qui ouvre le grief à un nombre incalculable de personnes non salariées.

[9] Certes, le sort du grief pourrait affecter indirectement des personnes sans lien d'emploi avec la CSDM, dans la mesure où l'arbitre conclut à l'illégalité du formulaire. Ceci ne change toutefois pas la nature de l'analyse de l'arbitre appelée à statuer sur le fond de l'affaire à l'intérieur des limites de la convention collective. Par ailleurs, contrairement à ce que soulève la CSDM, il n'y a pas en l'espèce chose jugée sur la question de la compétence d'un arbitre de se saisir d'un grief porté au nom de personnes non salariées.

[10] Dans ce contexte, j'estime que la CSDM ne démontre pas que les critères pour obtenir la permission d'appeler du jugement de la Cour supérieure, qui refuse d'accueillir un pourvoi de contrôle judiciaire de la décision intérimaire de l'arbitre, sont satisfaits. Ce jugement n'est pas susceptible de lui causer un préjudice qui ne pourra être remédié au fond. Les propos du juge Vallerand dans l'affaire *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Gauthier Cashman*, maintes fois repris par la jurisprudence, méritent d'être répétés à nouveau : « au plus vite au

² *Marengo c. Conseil de la magistrature du Québec*, 2018 QCCA 291, paragr. 4; *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2017 QCCA 877, paragr. 23-24.

³ *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la société des casinos du Québec*, 2015 QCCA 2032, paragr. 4 (Bich, j.c.a.).

⁴ *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360.

D-4 Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765) (suite)

5

500-09-028260-198

fond où on règlera le tout d'un seul jet sans risque de provoquer deux évocations et deux pourvois. Et au diable la guérilla! »⁵.

POUR CES MOTIFS, LA SOUSSIGNÉE :

[11] **REJETTE** la demande de permission d'appeler du jugement rendu le 19 mars 2019 et rectifié le 20 mars 2019 par la Cour supérieure du district de Montréal (l'honorable Martin Castonguay) dans le dossier 500-17-098741-179;

[12] **AVEC** les frais de justice.

GENEVIÈVE MARCOTTE, J.C.A.

⁵ *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Gauthier Cashman*, 1984 CanLII 2757 (QC CA), paragr. 7.

D-5 Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte

Pièce D-5

FASKEN

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
 Avocats
 Agents de brevets et de marques de commerce

800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
 C. P. 242
 Montréal (Québec) H4Z 1E9
 Canada

T +1 514 397 7400
 +1 800 361 6266
 F +1 514 397 7600
 fasken.com

Le 28 octobre 2019
 N° de dossier : 298043.00026/15756

Antoine Aylwin
 Direct +1 514 397 5123
 aaylwin@fasken.com

PAR COURRIEL

Me Nathalie Massicotte
 598 rue Victoria, C.P. 36569
 Saint-Lambert (Québec) J4P 3S8

Objet : Grief 2015-0004458-5152
Alliance des professeurs de Montréal c. Commission scolaire de Montréal

Madame l'arbitre,

Nous vous écrivons au sujet du grief dont il est fait mention en rubrique et dont les dates suivantes avaient été réservées pour continuer l'audition : 11 novembre 2019, 17 et 24 avril 2020.

Les parties se sont entendues pour remettre *sine die* cet arbitrage puisque qu'elles tenteront de régler hors-cour.

Dans l'éventualité où les parties faisaient défaut de s'entendre, il y a aura lieu potentiellement de réactiver le grief à ce moment.

Dans l'intervalle, nous vous demandons de bien vouloir annuler les trois journées d'audition qui avaient été réservées.

Veuillez agréer, Madame l'arbitre, l'expression de nos sentiments distingués.

FASKEN MARTINEAU DuMOULIN S.E.N.C.R.L., s.r.l.



Antoine Aylwin
 AA/nm
 c.c. Me Michael Cohen, MMGS

D-5 Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte (*suite*)

De: Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com>
Envoyé: 28 octobre 2019 09:47
À: Bellerose Louis
Objet: TR: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Antoine Aylwin, CIPP/C
 ASSOCIÉ
 T. +1 514 397 5123 | M. +1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600

De : Michael Cohen [<mailto:mcohen@mmgs.qc.ca>]
Envoyé : 28 octobre 2019 09:38
À : Antoine Aylwin
Cc : arbitrage@nmassicotte.com; secretariat@nmassicotte.com; Frédéric Pilon
Objet : Re: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Me Massicotte,

Je vous confirme que l'APPM est d'accord avec la remise sine die selon les modalités décrites dans la correspondance de Me Aylwin.

Merci et bonne journée.

Michael Cohen
 Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
 1717 boul. René-Lévesque Est, bureau 300
 Montréal (Québec) H2L 4T3
 Téléphone: 514-525-3414
 Télécopieur: 514-525-2803

Ce message est destiné uniquement aux personnes indiquées dans l'en-tête. Ce message contient une information privilégiée, confidentielle et ne pouvant être divulguée. Si vous n'êtes pas un destinataire envisagé de ce message ou une personne autorisée à le recevoir, veuillez communiquer avec l'expéditeur au (514) 525-3414 et ensuite détruire ce message ainsi que toutes les copies pouvant exister. Toute utilisation de ce message par une autre personne qu'un destinataire envisagé de celui-ci est strictement défendue.

This message is directed in confidence solely to the persons named above. This message contains privileged confidential information which is not to be disclosed. If you are not an intended recipient of this message or an authorized representative thereof, please contact the sender at (514) 525-3414 and then destroy this message as well as all existing copies. Any utilisation of this message by a person other than an intended recipient thereof is strictly forbidden.

On Oct 28, 2019, at 8:52 AM, Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com> wrote:

Me Massicotte,

Nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance de notre correspondance ci-jointe.

D-5 Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte (*suite*)

Cordialement,

<image001.jpg> Antoine Aylwin, CIPP/C
ASSOCIÉ

<image002.jpg>

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
T. +1 514 397 5123 | M. +1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600
aaylwin@fasken.com | www.fasken.com/fr/Antoine-Aylwin
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700, Montréal, Québec H4Z 1E9

Ce message contient des renseignements confidentiels ou privilégiés et est destiné seulement à la personne à qui il est adressé. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, S.V.P. le retourner à l'expéditeur et le détruire. Une version détaillée des modalités et conditions d'utilisation se retrouve à l'adresse suivante <https://www.fasken.com/fr/terms-of-use-email/>.

This email contains privileged or confidential information and is intended only for the named recipients. If you have received this email in error or are not a named recipient, please notify the sender and destroy the email. A detailed statement of the terms of use can be found at the following address <https://www.fasken.com/en/terms-of-use-email/>.

<106062305_v(1)_2019.10.28 - Lettre Me Massicotte.PDF>

D-5 Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte (*suite*)

De: Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com>
Envoyé: 28 octobre 2019 10:46
À: Bellerose Louis
Objet: TR: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Antoine Aylwin, CIPP/C
 ASSOCIÉ
 T. +1 514 397 5123 | M. +1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600

De : Secretariat [<mailto:secretariat@nmassicotte.com>]
Envoyé : 28 octobre 2019 09:58
À : Antoine Aylwin; Nathalie Massicotte, Arbitre
Cc : 'mcohen@mmgs.qc.ca'
Objet : RE: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Bonjour,

J'accuse réception de la correspondance de Me Aylwin relativement au dossier mentionné en titre et en prends bonne note.

Par conséquent, je vous confirme que l'audience prévue le 11 novembre 2019, 17 et 24 avril 2020 est annulée.

Également, j'ai prévenu le greffe de cette annulation.

Merci et bonne journée.

Vanessa Leboeuf, adjointe

Me Nathalie Massicotte

— ARBITRE ET MÉDIATRICE —

Téléphone : 450 904-0603 Télécopieur : 450 904-0604
 538, ave. Victoria, C.P. 36369, Saint-Lambert QC J4P 3S8
 89, boul. De Braxmont, C.P. 2, Braxmont QC J2L 1A9

Avis de confidentialité : Ce message est confidentiel. Il est à l'usage exclusif du destinataire ci-dessus. Toute autre personne est par les présentes avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer ou de le reproduire. Si le destinataire ne peut être joint ou vous est inconnu, nous vous prions d'en informer immédiatement l'expéditrice par courriel électronique et de détruire ce message et toute copie de celui-ci.


De : Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com>
Envoyé : 28 octobre 2019 08:53
À : Nathalie Massicotte, Arbitre <arbitrage@nmassicotte.com>
Cc : Secretariat <secretariat@nmassicotte.com>; 'mcohen@mmgs.qc.ca' <mcohen@mmgs.qc.ca>
Objet : Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

D-5 Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte (*suite*)

Me Massicotte,

Nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance de notre correspondance ci-jointe.

Cordialement,

 Antoine Aylwin, CIPP/C
ASSOCIÉ

FASKEN

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
T. +1 514 397 5123 | M.+1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600
aaylwin@fasken.com | www.fasken.com/fr/Antoine-Aylwin
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700, Montréal, Québec H4Z 1E9

Ce message contient des renseignements confidentiels ou privilégiés et est destiné seulement à la personne à qui il est adressé. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, S.V.P. le retourner à l'expéditeur et le détruire. Une version détaillée des modalités et conditions d'utilisation se retrouve à l'adresse suivante <https://www.fasken.com/fr/terms-of-use-email/>.

This email contains privileged or confidential information and is intended only for the named recipients. If you have received this email in error or are not a named recipient, please notify the sender and destroy the email. A detailed statement of the terms of use can be found at the following address <https://www.fasken.com/en/terms-of-use-email/>.

Accueil > Griefs > Recherche de griefs

Griefs Rôles Rapports statistiques

MARIE-CHRISTINE HEBERT

28 octobre 2019 15h12

Recherche de griefs

Grief

Amendements

Événements

Griefs Liés

Fermeture

Historique des transferts

Grief

Année fin convention collective 2015

Numéro du grief 0004458

Convention collective 5152

Événements

17 événement(s) trouvé(s)

Page 2 de 2

Type événement	Numéro événement ▲	Date événement	Date audience	Spécification	Arbitre
Remise P	2018347-110	2018-06-27		NON DISPONIBLE	
Fixation	2019315-100	2018-10-01	2019-11-11		MASSICOTTE, NATHALIE
Remise C	2019315-110	2019-10-28		REMIS POUR FINS DE REGLEMENT	
Fixation	2020108-100	2019-04-10	2020-04-17		MASSICOTTE, NATHALIE
Remise C	2020108-110	2019-10-28		REMIS POUR FINS DE REGLEMENT	
Fixation	2020115-100	2019-04-10	2020-04-24		MASSICOTTE, NATHALIE
Remise C	2020115-110	2019-10-28		REMIS POUR FINS DE REGLEMENT	

Ajouter un événement

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

ET

L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL

2015-2020

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CONVENTION COLLECTIVE LOCALE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART

LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

ET D'AUTRE PART

L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL

Dans le cadre de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*

(*RLRQ, chapitre R-8.2*)

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

TABLE DES MATIERES

2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	
2-2.00	Reconnaissance des parties locales	7
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux.....	8
3-2.00	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales	8
3-3.00	Documentation à fournir au syndicat	10
3-4.00	Régime syndical	13
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical	14
3-6.06E)	Libérations syndicales (Arrangement local)	15
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	17
4-0.00	LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE	
4-1.00	Principes généraux	20
4-2.00	Objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants prévus à la LIP à l'exclusion de l'article 244	22
4-3.00	Le Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE)	24
4-4.00	Le Comité pédagogique de consultation (CPC)	26
4-5.00	Le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE)	28
4-6.00	Le Comité d'encadrement des stagiaires (CES)	30
4-7.00	Le Comité paritaire au niveau de la commission pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CPCEREHDAA)	31
4-8.00	Le Comité des relations de travail (CRT).....	31
4-9.00	Le Comité de santé et sécurité au travail (CSST)	32
5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX	
5-1.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence).....	34
5-1.11	<i>Contrat à temps partiel (arrangement local)</i>	35

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

5-1.14	Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)	35
5-3.16	Besoins et excédents d'effectifs (Arrangement local)	43
5-3.17	Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale	44
5-3.21	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'une école	51
5-5.00	Promotion (Arrangement local)	59
5-6.00	Dossier personnel	60
5-7.00	Renvoi	62
5-8.00	Non rengagement	65
5-9.00	La démission et le bris de contrat	67
5-11.00	Réglementation des absences	70
5-12.00	Responsabilité civile	71
5-13.13	Droits parentaux (Arrangement local)	72
5-14.02G)	Force majeure (Arrangement local)	73
5-15.00	Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales	74
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation	76
6-0.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS	
6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	77
7-0.00	SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT	
7-2.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)..	80
8-0.00	LA TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT	
8-4.01	Année de travail (Arrangement local)	81
8-4.02	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail.....	81
8-5.02	Semaine de travail (Arrangement local).....	84

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

8-5.05	Modalités de distribution des heures de travail	85
8-6.05	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative	85
8-7.09	Frais de déplacement	86
8-7.10	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents	86
8-7.11	Suppléance.....	87
8-8.00	Règles de formation des groupes d'élèves (Arrangement local).....	88
9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT A L'ENTENTE	
9-4.00	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)	89
11-0.00	ÉDUCATION DES ADULTES	
11-2.09	Liste de priorité d'emploi et liste de rappel (Arrangement local)	90
11-4.02	Reconnaissance des parties locales	103
11-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux.....	103
11-5.02	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales	103
11-5.03	Documentation à fournir au syndical	103
11-5.04	Régime syndical	103
11-5.05	Déléguée ou délégué syndical	103
11-5.06	Libérations pour activités syndicales	103
11-5.07	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent	103
11-5.08	Dispositions générales	103
11-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale	104
11-7.01	Engagement	105
11-7.14B)	Procédure d'affectation et de mutation	105
11-7.14D)	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre	108
11-7.16	Promotion (Arrangement local)	109
11-7.17	Dossier personnel	109
11-7.18	Renvoi	109
11-7.19	Non rengagement	109

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

11-7.20	Démission et bris de contrat.....	109
11-7.22	Réglementation des absences	109
11-7.23	Responsabilité civile	110
11-7.25	Congés spéciaux	110
11-7.26	Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales	110
11-7.27	Congés pour affaires relatives à l'éducation	110
11-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	110
11-9.03	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement au niveau provincial)	110
11-10.03A)	Année de travail.....	111
11-10.03B)	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail.....	111
11-10.04	Semaine de travail (Arrangement local).....	114
11-10.05	Modalités de distribution des heures de travail	115
11-10.09	Frais de déplacement	115
11-10.11	Suppléance.....	115
11-11.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)	116
11-14.02	Hygiène, santé et sécurité au travail.....	116
13-0.00	FORMATION PROFESSIONNELLE	
13-2.10	Liste de priorité d'emploi et liste de rappel (arrangement local).....	117
13-3.00	Enseignantes ou enseignants à temps partiel et à temps plein	126
13-4.02	Reconnaissance des parties	126
13-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux	126
13-5.02	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales	126
13-5.03	Documentation à fournir au syndicat	126
13-5.04	Régime syndical	126
13-5.05	Déléguée ou délégué syndical	126
13-5.06	Libérations pour activités syndicales	127

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

13-5.07	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent	127
13-5.08	Dispositions générales	127
13-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale	127
13-7.01	Engagement	129
13-7.20	Besoins et excédents d'effectifs (Arrangement local)	129
13-7.21	Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et de capacité négociés et agréés à l'échelle nationale	129
13-7.25	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre	130
13-7.44	Dossier personnel	130
13-7.45	Renvoi	130
13-7.46	Non rengagement	130
13-7.47	Démission et bris de contrat	130
13-7.49	Réglementation des absences	130
13-7.50	Responsabilité civile	130
13-7.52	Congés spéciaux	131
13-7.53	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales	131
13-7.54	Congés pour affaires relatives à l'éducation	131
13-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	131
13-9.03	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)	131
13-10.04A)	Année de travail (Arrangement local)	131
13-10.04D)	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail	132
13-10.05	Semaine régulière de travail (Arrangement local)	134
13-10.06	Modalités de distribution des heures de travail	135
13-10.07J)	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative	136
13-10.12	Frais de déplacement	136
13-10.13	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents	136

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

13-10.15	Suppléance.....	136
13-13.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales).....	137
13-16.02	Hygiène, santé et sécurité au travail.....	137
14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
14-5.00	<i>Disponibilités des conventions collectives</i>	138
14-10.00	Hygiène, santé et sécurité au travail	138
14-12.00	Entrée en vigueur de la présente convention collective	140
Annexe I	Liste informatisée concernant les données des membres.....	141
Annexe II	Formulaire de demande d'adhésion au syndicat.....	142
Annexe III	Stabilité de l'équipe-école	143
Annexe IV	Supervision pédagogique.....	144
Annexe V	Conditions de travail des suppléantes et suppléants.....	145
Annexe VI	Conciliation travail-famille	147
Annexe VII	Liste des spécialités à l'éducation des adultes.....	148
Annexe VIII	Cadre d'organisation des journées pédagogiques	149
Annexe IX	Perfectionnement sur le marché du travail.....	150
Annexe X	Plan d'intervention adapté.....	151
Annexe XI	Formation des groupes au primaire.....	152

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

- 2-2.01** La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la Commission et le Syndicat.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

3-1.01 La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'afficher dans les écoles tout document de nature syndicale ou professionnelle dûment signé par une représentante ou un représentant syndical. Tel document doit être remis à l'autorité compétente de l'école.

Tel affichage doit se faire aux mêmes endroits que la Commission ou l'autorité compétente de l'école affiche ou afficherait ses propres communications aux enseignantes et enseignants et il est interdit dans les salles de cours.

De plus, dans le salon du personnel, ou ce qui en tient lieu, un tableau d'affichage est réservé à l'usage exclusif des enseignantes et enseignants et du Syndicat.

Dans les écoles ou les centres où il y a plus d'un secteur d'enseignement et dans la mesure où il y a des salons du personnel différents, un tableau d'affichage est également réservé à l'usage exclusif des enseignantes et enseignants et du Syndicat.

3-1.02 La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature syndicale ou professionnelle et la communication d'avis de même nature à chaque enseignante ou enseignant, même sur les lieux de travail, mais à l'extérieur du temps où elle ou il exerce sa fonction auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves.

Dans les écoles pourvues d'un système d'intercommunication, l'autorité compétente ou la personne désignée par elle, transmet le message de la déléguée ou du délégué syndical à l'effet de convoquer une réunion de nature syndicale ou professionnelle ou d'en rappeler l'heure et le lieu. Ces messages sont transmis au moment désigné par l'autorité compétente.

3-1.03 Sur réception par le secrétariat de l'école ou par l'autorité compétente de l'école, cette dernière transmet immédiatement à la déléguée ou au délégué syndical ou à son substitut tout renseignement, document ou autre communication provenant du Syndicat.

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE POUR FINS SYNDICALES

3-2.01 Sur demande du Syndicat, pour fins de réunions syndicales ou professionnelles et à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves, la Commission fournit gratuitement au Syndicat dans un de ses immeubles, un local disponible et convenable pour la tenue de ses réunions syndicales ou professionnelles. Cependant, dans le cas d'assemblée générale convoquée pour tous les membres du Syndicat, la Commission doit être avisée quarante-huit (48) heures à l'avance de l'utilisation par le Syndicat d'un tel local.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Le Syndicat rembourse à la Commission les frais réellement encourus.

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

3-2.02 À la demande de la déléguée ou du délégué syndical à l'autorité compétente de l'école, les enseignantes et enseignants peuvent, sans frais, pendant les heures normales de travail, tenir des réunions syndicales ou professionnelles dans l'un ou l'autre local de leur école respective, à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves. Sur demande du Syndicat, lesdites réunions peuvent se prolonger en soirée à la condition que ce dernier rembourse à la Commission les frais réellement encourus par la prolongation desdites réunions après dix-sept (17) heures.

3-2.03 Lors de réunions de nature syndicale ou professionnelle, la Commission met gratuitement à la disposition du Syndicat ou de la déléguée ou du délégué syndical les appareils nécessaires à la tenue de la réunion, si ces appareils sont disponibles dans l'école concernée, ne sont pas utilisés à ce moment par le personnel de l'école et ne nécessitent pas la présence d'un membre du personnel nécessaire au fonctionnement des appareils.

Le Syndicat convient de donner à la Commission un avis 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.

3-2.04 Lors d'une réunion de nature syndicale ou professionnelle des enseignantes et enseignants de l'école, la déléguée ou le délégué syndical peut utiliser le photocopieur, si ce dernier est disponible et non utilisé à ce moment par le personnel de l'école. La déléguée ou le délégué syndical fournit le matériel nécessaire au fonctionnement de l'appareil ou en défraie le coût.

3-2.05 L'enseignante ou l'enseignant ne peut participer à de telles réunions lorsqu'elle ou il exerce sa fonction auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves.

3-2.06 Lorsque la déléguée ou le délégué syndical a besoin d'un local de rencontre ou de travail, la direction de l'école lui en fournit un, si un tel local est disponible à ce moment-là.

3-2.07 Conformément aux modalités établies par la direction de l'école, la déléguée ou le délégué syndical *peut avoir accès et utiliser un ordinateur et un numériseur de l'école pour recevoir des informations de nature syndicale du Syndicat et pour acheminer des informations de même nature au Syndicat.*

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

3-3.00 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

3-3.01 La Commission transmet au Syndicat en même temps qu'elle le fait dans les écoles, copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications, concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles.

La Commission affiche dans chacune de ses écoles copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications mentionnés au paragraphe précédent.

3-3.02 La Commission transmet au Syndicat dans les huit (8) jours de sa demande toute compilation statistique officielle qu'elle possède concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles.

3-3.03 L'autorité compétente de l'école transmet à la déléguée ou au délégué syndical dans les quinze (15) jours de la rentrée scolaire, en deux (2) exemplaires, le nom de tous les enseignantes et enseignants de son école en indiquant pour chacune et chacun son adresse de résidence et son numéro de téléphone, tels que communiqués par l'enseignante ou l'enseignant.

3-3.04 Lorsqu'elle procède aux affichages de la répartition des fonctions et responsabilités, la direction de l'école en remet une copie à la déléguée ou au délégué syndical ou au Syndicat s'il n'y a pas de déléguée ou délégué syndical.

3-3.05 A) La Commission transmet au Syndicat, le ou avant le quinze (15) mai de chaque année, la liste des écoles qu'elle entend opérer pour l'année scolaire suivante en spécifiant pour chacune d'elles :

- le nom;
- l'adresse;
- le numéro de téléphone et de télécopieur, *le cas échéant*, ainsi que l'adresse courriel.

B) La Commission transmet aux deux (2) périodes de paie une liste informatisée concernant les données des membres cotisant ou ayant déjà cotisé au Syndicat depuis les dix-huit (18) derniers mois. Les renseignements dont il est question figurent à l'annexe I de la présente convention collective.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

C) La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année, en double copie deux (2) listes complètes de chaque secteur (adulte, professionnel et jeune), une par ordre alphabétique et une par école, de tous les enseignantes et enseignants ainsi que les renseignements suivants lorsqu'ils sont disponibles :

- | | |
|--|--|
| • nom et prénom | • nombre d'années d'expérience |
| • adresse | • nombre d'années de service |
| • numéro d'assurance sociale | • état civil |
| • numéro matricule | • poste occupé |
| • date de naissance | • niveau d'enseignement |
| • sexe | • discipline enseignée |
| • nombre d'années de scolarité reconnues pour fins de traitement | • statut (régulier, partiel, taux horaire) |
| • scolarité réelle | • traitement |
| • autorisation légale d'enseigner | • numéro de téléphone |
| | • lieu de travail |

3-3.06 La Commission transmet au plus tard le trente et un (31) octobre la liste des enseignantes et enseignants en congé avec ou sans traitement ainsi que celle des enseignantes et enseignants en congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire en cours en spécifiant pour chacune et chacun le motif du congé.

3-3.07 Dès sa parution, la Commission transmet au Syndicat la copie du résumé des prévisions budgétaires et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés par la Commission comme document public.

3-3.08 Le Syndicat a tous les privilèges et obligations d'un contribuable quant à l'obtention des extraits de procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la Commission.

3-3.09 *La Commission indique sur chaque bulletin de paie des enseignantes ou enseignants l'état des jours accumulés à ses banques de congés de maladie.*

La Commission transmet au Syndicat un sommaire des banques de congés de maladie des enseignantes et enseignants deux (2) fois par année soit : la première fois au cours du mois d'octobre, l'autre au mois de février.

3-3.10 La Commission transmet au Syndicat le nombre maximum d'étudiantes et d'étudiants par groupe suggérés par la Direction de l'éducation des adultes et de l'action communautaire (D.E.A.A.C.) pour chaque type de clientèle ainsi qu'une copie du document intitulé « Instruction » émanant du même organisme.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

3-3.11 La Commission transmet au Syndicat les annexes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère du Revenu relatives aux cours de formation générale et professionnelle à temps plein attribués à la commission scolaire par le ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur.

3-3.12 La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année la liste des suppléantes et suppléants occasionnels en indiquant pour chacune et chacun les renseignements suivants, lorsque disponibles :

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| • nom | • expérience |
| • adresse | • classification |
| • numéro de téléphone | • années de service |
| • numéro d'assurance sociale | • qualification légale |
| • scolarité | • numéro matricule |

3-3.13 La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année les listes suivantes :

- la liste des enseignantes et enseignants ayant obtenu un congé de *retraite progressive*;
- la liste par champ des chefs de groupe;
- la liste des responsables d'école (en indiquant, s'il y a lieu, le nombre de classes);
- la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant du traitement différé;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés à plus d'une école avec leur école d'appartenance;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés comme enseignant ressource au secondaire et la liste des enseignantes et enseignants du niveau primaire affectés à des projets particuliers;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés au PELO;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés au CREP ainsi que leur lieu de travail (Éducation des adultes);
- la liste des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés du secteur de l'Éducation des adultes;
- la liste des enseignantes et enseignants ayant un ou des élèves intégrés*.

De plus, la Commission transmet au CRT, une fois par année, la liste des enseignantes et enseignants ayant obtenu une promotion permanente ou temporaire.

* Cette liste sera toutefois transmise au plus tard le premier (1^{er}) décembre

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 3-3.14** La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année, les listes suivantes concernant le secteur de la formation professionnelle :
- la liste des enseignantes et enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'*Entente nationale* à l'inclusion des enseignantes et enseignants affectés à la *suppléance régulière*;
 - la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'*Entente nationale* en indiquant, en regard de chaque enseignante ou enseignant, la dernière date de mise en disponibilité;
 - la liste des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés.
- 3-3.15** *La Commission ou l'autorité compétente transmet, par voie électronique ou informatique, les documents qu'elle doit fournir au Syndicat. Sous réserve d'un autre délai prévu à la présente convention, les documents doivent être remis, dans la mesure du possible, dans un délai de cinq (5) jours avant la date prévue pour la rencontre ou de la disponibilité des documents.*
- 3-3.16** Le Syndicat est avisé dans un délai de trente (30) jours de tout changement à tous les documents fournis par la Commission, à l'exception des listes informatisées qui seront mises à jour à tous les quatre-vingt-dix (90) jours.
- De même, la déléguée ou le délégué syndical est avisé des changements aux deux (2) documents qui doivent lui parvenir selon les dispositions du présent article.
- 3-3.17** Lorsqu'il existe un protocole d'entente entre la Commission et un ministère ou un organisme affectant l'organisation pédagogique d'une école, les représentantes et représentants de la direction de l'école concernée fournissent, en début d'année, copie de l'extrait du protocole traitant de la section enseignement aux membres du CPEPE.
- 3-4.00** **RÉGIME SYNDICAL**
- 3-4.01** Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la Commission qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.02** Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la Commission qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, toute candidate ou tout candidat doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat selon le formulaire prévu à l'annexe II de la présente convention collective; si le Syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention collective sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.04 Toute enseignante ou tout enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

3-4.05 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être expulsé des rangs du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

3-4.06 Le présent article s'applique également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-5.01 La Commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.

3-5.02 Le Syndicat nomme pour chaque école ou groupe d'écoles une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce groupe d'écoles à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

Pour chaque école, il nomme une enseignante ou un enseignant de cette école comme substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

Le Syndicat peut nommer une autre enseignante ou enseignant de cette école comme deuxième (2^e) substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

Dans les écoles ou les centres où il y a plus d'un secteur d'enseignement et plus d'une plage de travail, le Syndicat peut nommer un troisième (3^e) substitut à la déléguée ou au délégué syndical¹.

Aux fins d'application de la présente clause, école signifie : tout immeuble mis à la disposition de l'école dans lequel la Commission organise de l'enseignement.

3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut représente le Syndicat dans l'école où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué syndical ou de substitut.

¹ On entend par secteur d'enseignement : formation générale des jeunes, formation professionnelle et éducation des adultes

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 3-5.04** Le Syndicat informe par écrit la Commission et la direction de l'école du nom de la déléguée ou du délégué syndical de son école et de celui de son ou ses substituts et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.
- 3-5.05** La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative mais à l'extérieur du temps où elle ou il exerce sa fonction auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou son substitut doit donner un préavis écrit à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 de la présente convention collective sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la direction de l'école.
- 3-5.06** La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective comme si elle ou il était réellement en fonction.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe E) de la clause 3-6.06 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

3-6.06 E) LIBÉRATIONS SYNDICALES (ARRANGEMENT LOCAL)

- 1) À la demande du Syndicat la Commission libère les membres du Conseil d'administration soit à temps plein, soit à temps partiel. Le Syndicat rembourse à la Commission les frais réellement encourus pour les libérations à temps plein et pour les jours de libération à temps partiel des membres du Conseil d'administration concernés.
- 2) Après entente entre la Commission et le Syndicat, le membre du Conseil d'administration faisant l'objet d'une libération à temps partiel ou occasionnelle peut avoir un statut de suppléante ou suppléant régulier à son école ou dans un regroupement d'écoles (bassin raisonnable) lorsqu'il n'est pas libéré.

Dans un tel cas, le Syndicat rembourse à la Commission le coût réel de remplacement et ces journées ne sont pas comptabilisées aux fins du présent arrangement.

- 3) En vertu de la clause 3-6.06 E) de l'*Entente nationale*, une banque annuelle de mille (1 000) jours de libération est disponible pour les libérations occasionnelles des membres du Syndicat. Cette banque ne comprend pas les libérations suivantes :

- les membres du Conseil d'administration libérés à temps partiel ou occasionnel;
- la remplaçante ou le remplaçant d'un membre du Conseil d'administration, le cas échéant;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- l'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu d'un mandat particulier normalement attribué à un membre du Conseil d'administration;
- la participation aux comités et sous-comités paritaires de la présente convention collective.

À l'exception de la participation aux comités et aux sous-comités paritaires prévus à la présente convention collective, ces journées sont remboursables.

Ce maximum de mille (1 000) jours peut être modifié avec l'accord des parties.

- 4) En début d'année scolaire, la déléguée ou le délégué d'école est libéré pour l'équivalent d'une demi-journée. Cette demi-journée de libération a lieu à l'occasion d'une journée pédagogique précédant la rentrée scolaire. Pour les écoles comptant plus de cinq cents (500) élèves, deux personnes sont libérées.

Cinquante pour cent (50%) de telles journées de libération est déduit du nombre de jours de libération prévu aux fins du présent arrangement.

- 5) À l'occasion de la libération syndicale d'une demi-journée des représentantes et représentants du Syndicat, la demi-journée de libération syndicale demandée et accordée à l'occasion d'une séance préparatoire aux comités paritaires prévus à la présente convention collective (CRT, CPC, CPPE, CES, CSST, CPCERHDAA) est comptabilisée aux fins du présent arrangement.

Ces demi-journées sont remboursables.

6) **Libérations occasionnelles**

Les libérations syndicales occasionnelles sont facturées mensuellement. Le Syndicat rembourse la Commission dans les trente (30) jours de la facturation.

7) **Libérations à temps plein et à temps partiel**

Le coût des libérations à temps plein et à temps partiel est remboursé selon les modalités de remboursement suivantes :

- avant le premier (1^{er}) février de chaque année, pour les libérations accordées du mois d'août au mois de décembre;
- avant le trente (30) avril de chaque année, pour les libérations accordées du mois de janvier au mois de mars;
- le quinze (15) septembre de chaque année pour les libérations accordées du mois d'avril au mois de juin.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

- 3-7.01**
- A) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective et par la suite avant le premier (1^{er}) juillet de chaque année, le Syndicat avise par écrit la Commission du taux de la cotisation syndicale régulière. À défaut d'avis, la Commission déduit selon le dernier avis reçu.
- B) Trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit la Commission du changement du taux de la cotisation syndicale régulière.
- C) Soixante (60) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit la Commission du montant ou du taux fixé comme cotisation syndicale spéciale. Avec cet avis, le Syndicat doit fournir à la Commission la liste des enseignantes et enseignants membres du Syndicat et l'aviser mensuellement de tout changement apporté à cette liste et ce, jusqu'à la date de déduction de la cotisation spéciale.
- D) Tout changement qui affecte le mode de calcul ou le mode de déduction de la cotisation syndicale régulière ne peut être effectué que le premier (1^{er}) janvier ou le premier (1^{er}) juillet de chaque année. Dans ce cas, le Syndicat doit faire parvenir à la Commission un avis en ce sens soixante (60) jours avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 3-7.02**
- A) Lorsque la Commission a reçu l'avis du taux fixé à titre de cotisation syndicale régulière, elle déduit de chacun des versements de traitement de l'enseignante ou l'enseignant :
- la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;
 - l'équivalent de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.
- B) Au plus tard, trente (30) jours après la réception de l'avis de changement de la cotisation syndicale régulière, (soixante (60) jours si le changement affecte le mode de calcul ou de déduction), la Commission déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou l'enseignant jusqu'au dernier versement de l'année scolaire en cours :
- la nouvelle cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;
 - l'équivalent de la nouvelle cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

C) Au plus tard soixante (60) jours après la réception de l'avis de cotisation spéciale, la Commission déduit du traitement de l'enseignante ou l'enseignant :

- la cotisation syndicale spéciale dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;
- l'équivalent de la cotisation syndicale spéciale dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat, mais qui a autorisé par écrit la Commission à lui retenir cette cotisation spéciale. Cette autorisation doit être reçue à la Commission au moins trente (30) jours avant telle déduction.

3-7.03 Pour l'enseignante ou l'enseignant qui entre en service après le début de l'année scolaire, la Commission déduit de chacun des versements de traitement qui restent à échoir la cotisation syndicale prévue.

3-7.04 Dans les huit (8) jours suivant le versement de la rémunération, la Commission transmet par virement bancaire au Syndicat ou à l'organisme désigné par lui, le paiement des sommes d'argent déduites à titre de cotisation syndicale et transmet une liste des enseignantes et enseignants cotisés en indiquant le montant déduit pour chacune et chacun.

Cette liste comprend les renseignements suivants pour chaque enseignante et enseignant cotisés :

- le traitement versé et la cotisation perçue pour la période correspondante;
- le traitement versé et la cotisation perçue depuis le premier (1^{er}) juillet de l'année scolaire en cours.

Cette liste comprend également pour la période correspondante les renseignements généraux suivants :

- le montant total global du salaire admissible;
- le montant total des cotisations syndicales perçues;
- le nombre total de cotisantes et cotisants.

3-7.05 La Commission transmet au Syndicat le quinze (15) août et le quinze (15) mars une liste contenant les renseignements suivants :

1. nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
2. son adresse;
3. son numéro d'assurance sociale;
4. son numéro matricule;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5. son statut;
6. son revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables) pendant la période visée par la liste;
7. son revenu provenant des jours monnayables;
8. son revenu total effectivement gagné pour la période visée par la liste (items 6 et 7);
9. son montant déduit à titre de cotisations régulières;
10. son montant déduit à titre de cotisations spéciales;
11. son montant total des cotisations retenues (items 9 et 10) pour la période visée par la liste;
12. le montant total global pour chacun des items pour la période visée par la liste.

La liste du quinze (15) août couvre la période du premier (1^{er}) juillet au trente (30) juin de l'année scolaire précédente, et la liste du quinze (15) mars couvre la période du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre de l'année civile précédente.

- 3-7.06** La Commission transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le Syndicat doit prendre fait et cause pour la Commission en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Commission toutes sommes dues conformément à la décision finale.
- 3-7.07** Pour chaque enseignante ou enseignant, la Commission indique chaque année sur les feuillets d'impôt le montant total retenu à titre de cotisations syndicales ou de leur équivalent.
- 3-7.08** Les dispositions du présent article s'appliquent également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 4-0.00 LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-1.01 Il est reconnu que les enseignantes et enseignants sont les agents les plus impliqués dans l'enseignement et, à ce titre, participent à l'élaboration d'orientations et de politiques pédagogiques.

Reconnaissant l'apport de la communauté enseignante, les organismes de participation sont obligatoirement consultés par la Commission ou la direction de l'établissement, selon le cas, sur les objets prescrits par la présente convention collective et la LIP.

Afin d'assurer la qualité et l'efficacité de la participation, la Commission ou la direction de l'établissement, selon le cas, doit fournir aux représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, dans un délai raisonnable, les informations pertinentes à l'objet sur lequel il y a participation en la manière prévue au présent article.

4-1.02 La Commission reconnaît comme seules représentantes et seuls représentants officiels des enseignantes et enseignants sur tous les objets de participation prévus à la LIP, à l'exclusion de l'article 244, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants nommés selon les modalités établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction.

4-1.03 La Commission reconnaît comme seules représentantes et seuls représentants officiels des enseignantes et enseignants sur tous les objets de participation prévus par la présente convention collective, par l'*Entente nationale* et par l'article 244 de la Loi sur l'instruction publique (*RLRQ, c. I-13.3*), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants aux Comités suivants :

- a) le Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) (4-3.00);
- b) le Comité pédagogique de consultation (CPC) (4-4.00);
- c) le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE) (4-5.00);
- d) le Comité d'encadrement des stagiaires (CES) (4-6.00);
- e) le Comité paritaire au niveau de la Commission pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage; (CPCEREHDAA) (4-7.00);
- f) le Comité des relations de travail (CRT) (4-8.00);
- g) le Comité de santé et sécurité au travail (CSST) (4-9.00);

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 4-1.04** L'autorité compétente devra selon les objets traités, approuver la proposition des enseignantes et enseignants, élaborer avec la participation des enseignantes et enseignants des propositions, participer dans le cadre d'une démarche consensuelle avec les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, consulter les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants ou entériner les décisions de l'organisme de participation conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 4-1.05** L'autorité compétente devra soumettre à la consultation des enseignantes et enseignants par le biais des comités établis au présent chapitre, les objets de consultation prévus par la présente convention collective, l'*Entente nationale* et l'article 244 de la Loi sur l'instruction publique (*RLRQ, c. I-13.3*), avant de prendre une décision et de la mettre en application. Toutefois, l'autorité compétente pourra décider sans autre délai si les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants n'ont pas fait connaître leurs recommandations dans les délais requis.
- 4-1.06** Si, après la consultation, l'autorité compétente décide de ne pas donner suite aux recommandations de l'organisme consulté, elle est tenue de donner audit organisme les raisons pertinentes qui motivent ses positions avant de mettre sa décision en application sauf dans les cas imprévus. Ensuite ces motifs sont confirmés par écrit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.
- 4-1.07** Le fonctionnement des comités consultatifs ne peut avoir pour effet de libérer de sa charge de travail l'enseignante ou l'enseignant qui y participe, à moins qu'il en soit stipulé autrement dans la présente convention collective.
- 4-1.08** La délégation syndicale est consultée au comité prévu à cet effet, s'il en est un, sinon la consultation est faite par le biais du CRT au regard des objets de consultation suivants :
- la politique d'admission;
 - le programme d'accès à l'égalité;
 - le programme d'aide au personnel;
 - la politique concernant les moyens de contrer le harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle en milieu de travail;
 - la politique contre toute forme de violence ou de harcèlement au travail;
 - la politique sur les commandites;
 - la politique de sélection et d'engagement des enseignantes et des enseignants;

Il en est de même pour toute politique et orientation de la Commission pouvant concerner les enseignantes et enseignants.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

4-2.00 OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS PRÉVUS À LA LIP À L'EXCLUSION DE L'ARTICLE 244

A) En conformité avec les dispositions de la LIP, les enseignantes et enseignants soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :

- 1) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève (notamment les bulletins et les périodes d'exams);
- 2) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
- 3) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
- 4) les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves;

Les propositions des enseignantes et enseignants sont faites selon les modalités établies par celles-ci et ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, les propositions des enseignantes et enseignants doivent être données dans un délai de *trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

B) En conformité avec les dispositions de la LIP, *les enseignantes et enseignants ainsi que les autres membres du personnel concernés soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :*

- 1) les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire;
- 2) *les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif.*

Les propositions des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés sont faites selon les modalités établies par ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

À moins d'entente différente, les propositions *des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés* doivent être données dans un délai *de trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

C) En conformité avec les dispositions de la LIP, la direction élabore, avec la participation des enseignantes et enseignants, les propositions qu'elle devra soumettre pour approbation ou adoption, selon le cas, au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

- 1) le projet éducatif de l'école;
- 2) le plan de *lutte contre l'intimidation et la violence* ;
- 3) les règles de conduite et les mesures de sécurité;
- 4) les modalités d'application du régime pédagogique;
- 5) l'orientation générale relative à l'enrichissement ou l'adaptation par les enseignantes et enseignants des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études;
- 6) l'orientation générale relative à l'élaboration de programmes d'études locaux;
- 7) le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option;
- 8) la programmation des activités éducatives qui nécessitent un changement aux heures d'entrée et de sortie quotidiennes des élèves ou un déplacement de ceux-ci à l'extérieur des locaux de l'école;
- 9) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et particuliers visés par le régime pédagogique.

Les modalités de cette participation sont celles établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, celles établies par cette dernière.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

4-3.00 LE COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUX POLITIQUES DE L'ÉCOLE (CPEPE)

4-3.01 Sur certains objets relatifs aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école participent à une démarche consensuelle qui vise à obtenir un résultat commun et sur d'autres objets relatifs aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école, ils sont consultés.

4-3.02 Les enseignantes et enseignants d'une école désignent celles et ceux d'entre eux qui les représentent au Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE).

Au Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école on retrouve un maximum de sept (7) représentantes et représentants des enseignantes et enseignants nommés avant le quinze (15) octobre et un maximum de deux (2) représentantes et représentants de la direction.

Les nominations respectent, dans la mesure du possible, les différents cycles, champs ou niveaux d'enseignement.

4-3.03 A) Par le biais du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école, la direction de l'école et les enseignantes et enseignants membres du Comité prennent, dans le cadre d'une démarche consensuelle, les décisions relatives aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école et en déterminent les modalités d'application. Cette démarche consensuelle inclut les orientations de la Commission. Dans ce cadre, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au Comité participent à une démarche consensuelle sur les sujets suivants :

1. les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités y incluant celles des chefs de groupe, le cas échéant;
2. le contenu des journées pédagogiques à l'exclusion de la ou des journées dont le contenu est fixé par la Commission et de la ou des journées dont le contenu est proposé par les enseignantes et les enseignants à la direction pour son approbation;
3. les modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques;
4. l'organisation des rencontres parents-enseignantes et enseignants;
5. le système de surveillance;
6. le système de remplacement d'urgence;
7. les modalités d'application de l'opération «Portes ouvertes»;
8. les modalités de l'entrée progressive : ces modalités peuvent comprendre des activités éducatives, un horaire réduit, l'accueil en sous-groupe, etc.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

- B) Par le biais du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école, la direction de l'école consulte les enseignantes et enseignants membres du Comité avant de prendre des décisions relatives aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école. La direction consulte également les enseignantes et enseignants sur les modalités d'application de ces décisions. Cette consultation inclut les orientations de la Commission. La direction consulte les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au Comité notamment sur :
1. la ventilation des budgets affectés à la vie pédagogique ou, selon le cas, pour la formation professionnelle ou l'éducation des adultes, la ventilation des budgets affectés à l'enseignement;
 2. la gestion des horaires des élèves, des écoles ou des centres;
 3. les devis pédagogiques;
 4. le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
 5. l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans la tâche d'enseignement;
 6. les modalités d'application de la procédure à suivre lors d'absences au travail;
 7. l'horaire des spécialistes au primaire.
- C) La direction dépose, pour information, aux membres du Comité :
- les modalités et la liste des objets sur lesquels portent les rencontres professionnelles avec les enseignantes et enseignants de l'école;
 - les documents relatifs au budget de l'école déposés au Conseil d'établissement (CÉ);
- D) Conformément à la clause 8-9.05 B) de l'*Entente nationale*, le CPEPE procède à la nomination d'un maximum de trois (3) enseignantes ou enseignants au comité école pour les élèves à risque et pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CEEREHDAA).
- E) Conformément à l'annexe XII de l'*Entente nationale*, le CPEPE reçoit le projet élaboré au niveau de l'école par la direction et les enseignantes et enseignants.
- F) En vertu de l'alinéa d) de la section 4 de la clause 8-4.02, les enseignantes et enseignants soumettent à la direction leur proposition de contenu de la ou des journées pédagogiques pour son approbation.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Toutes nouvelles orientations établissant ou modifiant les activités éducatives et la vie pédagogique et disciplinaire de l'école prévues aux paragraphes A) et B) de la présente clause doivent selon les objets traités, respecter l'une ou l'autre des façons de faire.

4-3.04 Dans le cadre de l'application de la clause 4-3.03 A), on entend par démarche consensuelle, un processus interactif qui vise à obtenir un résultat commun. À défaut d'atteindre un consensus dans les délais requis ou raisonnables, la direction de l'école prendra les décisions appropriées.

4-3.05 Dans le cadre de l'application de la clause 4-3.03 B), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants et celles et ceux de la direction peuvent soumettre pour étude un sujet concernant les activités éducatives et la vie pédagogique et disciplinaire de l'école. L'autorité compétente se prononce sur les recommandations des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants consécutives à l'étude d'un tel sujet.

À moins d'entente différente, les recommandations des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants doivent parvenir à l'autorité compétente dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants doivent parvenir dans un délai raisonnable.

Les décisions sont du ressort exclusif de la direction de l'école.

4-3.06 Le Comité établit ses propres procédures de fonctionnement, étant entendu que les réunions du Comité ont lieu à l'intérieur de la journée de travail des enseignantes et enseignants, à moins qu'il n'y ait entente sur un autre moment.

4-3.07 L'enseignante ou l'enseignant membre du CPEPE se voit comptabiliser une (1) heure par semaine dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative.

4-4.00 LE COMITÉ PÉDAGOGIQUE DE CONSULTATION (CPC)

4-4.01 Les membres du personnel enseignant de la Commission participent par leur délégation syndicale au Comité pédagogique de consultation à l'élaboration des politiques pédagogiques et des règles générales d'application desdites politiques.

4-4.02 Le Comité pédagogique de consultation est formé de cinq (5) représentantes et représentants de la Commission et de la délégation syndicale au nombre de cinq (5) personnes dont un maximum de quatre (4) enseignantes et enseignants.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 4-4.03** La Commission et le Syndicat nomment respectivement, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, les représentantes et représentants qui siègent au Comité.
- 4-4.04** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.
- 4-4.05** Le Comité est consulté sur :
- A) les politiques et orientations pédagogiques pouvant concerner les enseignantes et enseignants;
 - B) les objets prévus à la LIP;
 - C) notamment sur les objets suivants :
 - 1) la grille matière;
 - 2) le calendrier scolaire triennal;
 - 3) le changement de bulletins;
 - 4) les critères régissant le choix des manuels et du matériel didactique parmi la liste de ceux approuvés par le Ministre;
 - 5) la politique d'évaluation des apprentissages;
 - 6) l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
 - 7) les orientations relatives au projet éducatif de la Commission ou aux plans d'action pour la formation professionnelle et l'éducation des adultes;
 - 8) l'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement de tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant;
 - 9) les modalités d'application des examens du Ministère et de la Commission;
 - 10) le nombre de représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'établissement;
 - 11) les services éducatifs particuliers s'adressant aux élèves vivant en milieu pluriethnique (re : 8-11.01 de l'*Entente nationale*);
 - 12) les services éducatifs particuliers pour les élèves vivant en milieu économiquement faible (re : 8-12.01 de l'*Entente nationale*);
 - 13) les modalités de l'entrée progressive au préscolaire (annexe II de l'*Entente nationale*). Cette consultation s'applique également advenant le cas où la Commission décide d'une entrée progressive s'étendant sur plus de *trois* (3) jours au sens du deuxième (2^e) alinéa de l'annexe II.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 4-4.06** Les enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale sont libérés pour la durée des réunions du Comité pédagogique de consultation aux frais de la Commission.
- 4-4.07** Les membres du Comité peuvent s'entendre pour recourir à des sous-comités sur des sujets particuliers. Un maximum de trois (3) représentantes et représentants des enseignantes et enseignants à un tel sous-comité sont libérés pour la durée des réunions d'un sous-comité.
- 4-4.08** Les recommandations de la délégation syndicale doivent parvenir aux représentantes et représentants de la Commission dans un délai raisonnable. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations de la délégation syndicale doivent aussi parvenir dans un délai raisonnable.
- 4-5.00** **LE COMITÉ PARITAIRE DE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS (CPPE) ET LE COMITÉ LOCAL DE PERFECTIONNEMENT (CLP)**
- 4-5.01** Comités de perfectionnement
- A) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la Commission et le Syndicat forment un Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE).
- B) Chaque établissement met sur pied un comité local de perfectionnement (CLP).
- A) Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE)**
- 4-5.02** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.
- 4-5.03** Le Comité prévu à l'alinéa A) de la clause 4-5.01 est composé de cinq (5) membres désignés par le Syndicat dont un maximum de quatre (4) enseignantes et enseignants et de cinq (5) membres désignés par la Commission. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.
- Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 4-5.04** Responsabilités du CPPE :
- a) faire des recommandations à la Commission sur le perfectionnement des enseignantes et enseignants;
 - b) faire des recommandations à la Commission sur la répartition des budgets prévus;
 - c) faire des recommandations à la Commission et proposer aux établissements les critères d'attribution des fonds, des modalités et un quanta de remboursement pour les activités de perfectionnement;
 - d) faire des recommandations à la Commission sur la planification et la réalisation du perfectionnement institutionnel;
 - e) recevoir au début du mois de juin le rapport de chaque établissement sur les activités réalisées au cours de l'année et formuler des recommandations à la Commission, s'il y a lieu;
 - f) disposer de toutes autres questions relatives aux activités de perfectionnement de sa compétence.
- 4-5.05** La Commission fournit annuellement un bilan des activités et un bilan comptable pour les activités de perfectionnement réalisées.
- 4-5.06** La Commission et le Syndicat conviennent de fournir au Comité toutes les informations pertinentes à la bonne marche de ses réunions.
- 4-5.07** La Commission assume les frais ordinaires de fonctionnement du Comité et est responsable de l'administration financière des fonds administrés par le Comité.
- 4-5.08** Les quatre (4) enseignantes et enseignants membres du Comité sont libérés pour la durée des réunions du Comité.
- 4-5.09** La Commission s'engage à entériner toutes les recommandations unanimes ou majoritaires du Comité à moins que telles recommandations n'aillent à l'encontre d'une politique de la Commission ou de l'*Entente nationale*.
- B) Comité local de perfectionnement (CLP)**
- 4-5.10** Le Comité est composé d'un membre de la direction et de deux (2) représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants choisis parmi les enseignantes et enseignants de l'établissement.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

4-5.11 Dans le cadre des orientations et des politiques recommandées par le CPPE et entérinées par la Commission, des activités de perfectionnement convenues avec les enseignantes et enseignants et selon les budgets alloués, le Comité local de perfectionnement (CLP) a pour mandat :

- a) d'appliquer les propositions du CPPE sur les critères d'attribution des fonds, les modalités et les montants alloués pour le perfectionnement;
- b) d'analyser les besoins de l'école ou du centre et de convenir des besoins prioritaires;
- c) d'étudier les projets et de répondre aux besoins prioritaires;
- d) de répartir les ressources financières allouées;
- e) d'évaluer les activités réalisées et de produire un rapport pour le CPPE et formuler, s'il y a lieu, des recommandations à la Commission ou au CPPE;

4-6.00 LE COMITÉ D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)

4-6.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la Commission et le Syndicat forment un Comité d'encadrement des stagiaires.

4-6.02 Le Comité est composé de quatre (4) représentantes et représentants nommés par la Commission et de quatre (4) représentantes et représentants dont un maximum de trois (3) enseignantes et enseignants nommés par le Syndicat. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

4-6.03 Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

4-6.04 Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du Ministère, le Comité a pour mandat de convenir des dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait :

- a) aux fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;
- b) à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- c) à l'allocation reçue aux fins d'encadrement des stagiaires.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

4-7.00 LE COMITÉ PARITAIRE AU NIVEAU DE LA COMMISSION POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (CPCEREHDA)

4-7.01 Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

4-7.02 Le Comité est formé de six (6) représentantes et représentants nommés par la Commission et de six (6) représentantes et représentants dont un maximum de cinq (5) enseignantes et enseignants nommés par le Syndicat. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

4-7.03 Les cinq (5) enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale au Comité sont libérés pour la durée des réunions dudit comité aux frais de la Commission.

4-7.04 Les recommandations de la délégation syndicale doivent parvenir aux représentantes et représentants de la Commission dans un délai raisonnable. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations de la délégation syndicale doivent aussi parvenir dans un délai raisonnable.

4-8.00 LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

4-8.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective la Commission et le Syndicat forment un Comité des relations de travail.

4-8.02 Le Comité établit ses procédures de fonctionnement. Il doit cependant établir un calendrier des rencontres auquel peuvent s'ajouter des rencontres ponctuelles répondant à des situations d'urgence.

4-8.03 Le Comité est composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par la Commission.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 4-8.04** Le Comité a pour fonction :
- a) de tenter de solutionner les difficultés rencontrées pour l'interprétation et l'application de la présente convention collective, de l'*Entente nationale*, des lois et règlements et des politiques;
 - b) de décider du bien-fondé de tout grief et de discuter pour tenter d'en arriver à un règlement;
 - c) de procéder à la consultation sur le processus de sécurité d'emploi notamment sur le calendrier de sécurité d'emploi, les exigences particulières et les disciplines d'enseignement;
 - d) de procéder à la consultation sur un objet pour lequel il n'y a pas de comité prévu à cet effet, conformément à la clause 4-1.08.
- 4-8.05** Les recommandations de la délégation syndicale doivent parvenir aux représentantes et représentants de la Commission dans un délai raisonnable. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations de la délégation syndicale doivent aussi parvenir dans un délai raisonnable.
- 4-8.06** Les enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale au Comité sont libérés pour la durée des réunions dudit Comité aux frais de la Commission.
- 4-9.00 LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CSST)**
- 4-9.01** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la Commission et le Syndicat forment un comité paritaire de santé et de sécurité au travail.
- 4-9.02** Le Comité est composé de cinq (5) membres dont un maximum de quatre (4) enseignantes et enseignants nommés par le Syndicat et de cinq (5) membres nommés par la Commission. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.
- Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.
- 4-9.03** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 4-9.04** Le Comité est chargé d'élaborer des recommandations à la Commission sur :
- a) les informations à transmettre aux enseignantes et enseignants;
 - b) les règlements à établir en vue d'éviter tout élément ou situation susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des enseignantes et enseignants;
 - c) les mesures à prendre pour faire respecter les lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail;
 - d) tout plan d'action touchant l'ensemble des écoles de la Commission et requis par la Commission de santé et de sécurité au travail;
 - e) l'établissement d'un programme de prévention conformément aux dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (*RLRQ, c. S-2.1*) dans la mesure où ces dispositions sont rendues applicables au secteur de l'éducation.
- 4-9.05** De plus, le Comité est chargé d'analyser les problèmes qui lui sont soumis et de faire les recommandations appropriées à la Commission.
- 4-9.06** Au moment de la demande d'avis ou de la présentation d'un problème au Comité, les parties s'entendent sur les délais dans lesquels le Comité devra présenter sa recommandation.
- 4-9.07** Les quatre (4) enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale au Comité sont libérés pour la durée des réunions dudit Comité aux frais de la Commission.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.01 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

- a) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :
1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;
 2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 3. donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 4. remplir un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et le transmettre à la Commission;
 5. déclarer si elle ou il a bénéficié d'un avantage dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans encourir de pénalités. Dans l'affirmative, les avantages reçus doivent être remis pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.
- b) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la Commission 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.
- c) Toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.
- d) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.
- e) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :
1. une copie de son contrat d'engagement;
 2. un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conforme à l'annexe II de la présente convention collective;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

3. un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption, s'il y a lieu.
- f) La Commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au Syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

5-1.11 **CONTRAT À TEMPS PARTIEL (ARRANGEMENT LOCAL)**

Après 2 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel, qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel; ce contrat à temps partiel est rétroactif à la date du début du cumul des 2 mois consécutifs de remplacement. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 2 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Cet arrangement local s'applique de façon rétroactive à compter du 22 août 2018.

5-1.14 **LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)**

Section 1 Accès au bassin d'admissibilité aux fins d'octroi de contrats à temps partiel

La Commission établit le bassin d'admissibilité par discipline¹ aux fins d'octroi de contrats à temps partiel :

1. le bassin contient le nom des personnes suivantes :
 - a) les personnes qui y étaient inscrites, en conformité avec les modalités prescrites à la convention collective 2005-2010, au 31 octobre 2018;
 - b) les personnes qui, à compter du 1^{er} juillet 2018, effectuent de trente (30) à cinquante (50) jours consécutifs de travail à un même poste sans avoir obtenu d'évaluation négative;

¹ Discipline : la Commission utilise la même liste de disciplines que celle établie pour les enseignantes et enseignants à temps plein dans le cadre de la clause 5-3.12. Cependant, la Commission peut, aux fins de la liste de priorité d'emploi, définir des disciplines d'enseignement pour le champ 3, après consultation du Syndicat, pour couvrir les spécialités d'enseignement autres que celles visées par les champs 4, 5, 6, 7 et 32. Les titulaires de ce champ sont cependant regroupés dans la même discipline.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

2. la personne inscrite au bassin d'admissibilité à des contrats à temps partiel faisant l'objet d'une seconde évaluation négative à l'intérieur d'une période de quatre (4) années de présence effective au travail dans la fonction enseignante est radiée de tous les bassins. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.

Section 2 Accès à la liste de priorité d'emploi aux fins d'octroi de contrats à temps plein et à temps partiel

1. La Commission dresse la liste de priorité d'emploi par discipline. Cette liste comprend le nom des personnes qui y étaient inscrites, en conformité avec les modalités prescrites à la convention collective 2005-2010.
2. *L'enseignante ou l'enseignant qui a accédé à la liste de priorité d'emploi sans avoir été évalué ou celle ou celui dont le processus d'évaluation n'a pu être complété, en raison de la durée de son absence pour l'un des motifs prévus aux articles 5-10.00, 5-13.00, 5-18.00 ou 5-20.00 de l'Entente nationale, pourra, au cours de la première année suivant son retour au travail faire l'objet d'une évaluation.*
3. *La liste de priorité ne peut contenir le nom d'une personne retraitée.*
4. *La personne inscrite au bassin d'admissibilité à des contrats à temps plein faisant l'objet d'une seconde évaluation négative à l'intérieur d'une période de quatre (4) années de présence effective au travail dans la fonction enseignante est radiée de tous les bassins. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.*

Section 3 Mises à jour annuelles de la liste de priorité d'emploi aux fins d'octroi de contrats à temps plein et à temps partiel

Au quinze (15) avril de chaque année, la Commission met à jour la liste de priorité d'emploi de la façon suivante :

1. le nom des personnes inscrites à la liste de priorité d'emploi de l'année en cours ainsi que le nom des personnes ayant été non rengagées pour surplus de personnel;
2. le nom des personnes qui ont enseigné sous contrat à temps partiel dont la durée était préalablement déterminée d'au moins cinq (5) mois à cent pour cent (100%) de la tâche ou le nom des personnes ayant enseigné pour une période déterminée ou indéterminée, sous un contrat à temps partiel totalisant cent (100) jours de travail durant l'année en cours;
3. le nom des personnes qui ont enseigné sous contrat à temps partiel à deux reprises totalisant cent quarante (140) jours de travail au cours des trois (3) dernières années scolaires. Ces deux contrats à temps partiel peuvent avoir été effectués au cours d'une même année scolaire;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Aux fins de l'application de la Section 3 :

4. a) la Commission considère comme étant un contrat le cumul de plusieurs contrats à temps partiel dans une même école;
- b) la Commission considère comme étant un contrat le cumul de plusieurs contrats à temps partiel dans plus d'une école, dans la spécialité du spécialiste et dans les disciplines du champ 03, à l'exception des titulaires;
- c) les journées effectuées dans un remplacement indéterminé avant l'octroi du contrat, sont comptabilisées aux fins du calcul des cent (100) jours requis.
5. La période de cinq (5) mois ou le cumul des jours totalisant cent (100) jours doit avoir été atteint le quinze (15) avril de l'année en cours. La personne doit avoir obtenu une évaluation positive¹ pour la période prévue au contrat. Les personnes ayant complété la période ou le cumul requis après le quinze (15) avril de l'année scolaire en cours et qui ont obtenu une évaluation positive¹ seront inscrites sur la liste de priorité de la mise à jour du trente et un (31) octobre de l'année suivante.
6. Le cumul des jours totalisant cent quarante (140) jours doit avoir été atteint le quinze (15) avril de l'année en cours. La personne doit avoir obtenu une évaluation positive¹ pour chacune des périodes prévues au contrat. Les personnes ayant complété un cumul requis après le quinze (15) avril de l'année scolaire en cours et qui ont obtenu une évaluation positive¹ seront inscrites sur la liste de priorité de la mise à jour du trente et un (31) octobre de l'année suivante.
7. L'ordre des personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi est déterminé selon la date d'entrée dans le bassin d'admissibilité à des contrats à temps partiel.

Section 4

Au moment où une enseignante ou un enseignant renonce aux bénéfices de la sécurité d'emploi tels que prévus à la clause 5-3.23 de l'*Entente nationale*, la Commission inscrit son nom au début de la liste de priorité d'emploi correspondant à son champ ou sa discipline d'enseignement jusqu'à ce qu'elle ou il refuse un poste menant à la permanence. Dans ce cas, son nom est inscrit selon la date d'entrée dans le bassin.

L'enseignante ou l'enseignant non rengagé qui refuse un poste menant à la permanence voit également son nom inscrit selon la date d'entrée dans le bassin.

¹ À compter du 1er juillet 2009, l'évaluation positive équivaut à une note minimale de soixante-quinze pour cent (75%) dont un résultat de quatre-vingt pour cent (80%) en gestion de classe. De ce fait, les enseignantes et enseignants en dénombrement flottant peuvent avoir accès à la liste de priorité d'emploi dans la mesure où il y a possibilité d'évaluer la gestion de classe. De plus, l'absence d'évaluation au dossier ne doit pas restreindre le droit de l'enseignante ou l'enseignant à être inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 5

Aux fins d'attribution de contrats à temps plein et à temps partiel¹ dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein pour une année scolaire, la Commission attribue les postes, sous réserve du critère de capacité, selon l'ordre de la date d'entrée dans le bassin dans la discipline visée.

1. Attribution des postes à temps plein et à temps partiel (avant la fin de l'année scolaire)

Au terme du processus de placement prévu à la clause 5-3.17 C) 1 de la présente convention collective et à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, lorsque la Commission doit combler un poste d'enseignant régulier à temps plein ou un poste donnant accès à des contrats à temps partiel dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, *sauf pour les champs un (01) à trois (03)*, elle procède à l'attribution du poste par l'utilisation de l'Internet au moment et selon les modalités déterminées par la Commission ou par la convocation des enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement.

Pour les autres champs, l'attribution du poste peut se faire par l'utilisation de l'Internet ou par tout autre moyen, après entente entre la Commission et le Syndicat. Les moments et les modalités sont déterminés par la Commission. À défaut, la Commission convoque les enseignantes et les enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement.

Lors du processus de placement, les postes sont affichés et l'enseignante ou l'enseignant est invité à choisir un poste dans le respect de l'ordre de la liste de priorité d'emploi.

2. Attribution des postes (période comprise entre la fin de l'année scolaire et les assemblées de placement de la rentrée scolaire)

Conformément aux dispositions de la clause 5-3.17 C) 3. de la présente convention collective et au terme du processus de placement prévu à la clause 5-3.17 C) 1.

a) Postes à temps plein

Lorsque la Commission doit combler un poste d'enseignant régulier, elle convoque les enseignantes et les enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement. Lors de cette assemblée de placement, les postes sont affichés et l'enseignante ou l'enseignant est invité à choisir un poste dans le respect de l'ordre de la liste de priorité d'emploi.

¹ À l'exclusion des contrats obtenus par application du deuxième (2^e) alinéa de la clause 5-1.11 de la présente convention collective.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.

b) Postes à temps partiel

Lorsque la Commission doit combler un poste donnant accès à des contrats à temps partiel dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, la Commission offre le poste par pourcentage décroissant dans le respect de la liste de priorité d'emploi à la personne qui ne détient pas de contrat à temps partiel.

Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.

3. Attribution des postes pour les cent (100) derniers jours d'une année scolaire

Lorsque la Commission doit combler des postes donnant accès à des contrats à temps partiel dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein et ce, pour les cent (100) derniers jours d'une année scolaire, la Commission affiche les postes et les enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi sont invités à choisir un poste dans le respect de la liste de priorité d'emploi.

Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.

4. Mode d'attribution des postes à temps partiel après la fin de l'année scolaire

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, l'attribution d'un contrat à temps partiel se fait par l'utilisation de l'Internet au moment et selon les modalités déterminées par la Commission ou par la convocation des enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement ou par tout autre moyen (ex : par téléphone). L'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas soumis sa candidature à l'offre d'un contrat à temps partiel ne fait pas l'objet d'une radiation.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5. Poste à temps plein offert après l'assemblée de placement de la rentrée scolaire (triangulation)

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel, en remplacement d'un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la Commission et dont la tâche éducative est l'équivalent d'un enseignant à temps plein au sens de la clause 8-6.02 de l'*Entente nationale* qui se voit attribuer un contrat à temps plein après l'une des assemblées de placement de la rentrée scolaire, conserve son affectation initiale jusqu'au terme de l'année scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant est réputé détenir un contrat d'engagement à temps plein au sens de l'annexe III de l'*Entente nationale* avec tous les droits y afférents.

Aux fins des clauses 5-3.16 et 5-3.17, l'enseignante ou l'enseignant est réputé appartenir à l'école d'où émane l'octroi du contrat régulier.

6. Attribution des postes de remplacement liés à la maternité

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, lorsque la Commission procède au remplacement d'une enseignante enceinte au motif d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité et ce, malgré que le remplacement ne génère pas de contrat à temps partiel au sens de la clause 5-1.11 de la présente convention collective, elle offre le poste dans le respect de la liste de priorité d'emploi, que ce soit au début ou en cours d'année.

Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.

Aux fins de l'application des paragraphes précédents, dès qu'un remplacement est amorcé, pour un motif lié à la maternité, les parties conviennent que la durée complète du remplacement est assumée par la même enseignante ou le même enseignant jusqu'au terme de l'absence de l'enseignante ou jusqu'à la fin de l'année scolaire, le cas échéant.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 6 Radiation

La personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi est radiée sans attendre la mise à jour annuelle dans les situations suivantes :

1. elle détient un emploi à temps plein;
2. elle ne détient plus une autorisation d'enseigner;
3. il s'écoule plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier contrat à temps partiel;
4. elle obtient une évaluation négative dans les deux (2) années scolaires qui suivent son inscription à la liste de priorité d'emploi étant entendu qu'un processus d'évaluation n'est amorcé que si les circonstances le requièrent. Une évaluation négative équivaut à une note inférieure à soixante-dix pour cent (70%) et à soixante pour cent (60%) et moins en gestion de classe;
5. *elle obtient une évaluation négative dans le cadre de l'application du paragraphe 2 de la section 2 de la clause 5-1.14;*
6. *elle est en situation de bris de contrat.*

La Commission informe le Syndicat du nom de la personne qui a été radiée de la liste de priorité d'emploi.

Section 7 Comité de révision

L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation positive peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de l'*Unité* responsable. Un comité est alors formé par un membre de la direction de l'*Unité* responsable et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*; la décision du Comité est exécutoire. La direction de l'école concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité.

Une personne de la liste de priorité d'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation négative peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de l'*Unité* responsable. Un comité est alors formé par un membre de la direction de l'*Unité* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*. La direction de l'école concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité. Par la suite, si l'évaluation négative est maintenue, elle est contestable par voie de grief.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Une personne inscrite au bassin d'admissibilité à des contrats à temps partiel, ne détenant pas de contrat et ayant fait l'objet d'une seconde évaluation négative peut également soumettre une demande de révision à la Commission si celle-ci a l'intention de radier son nom dudit bassin.

Section 8 Exigences particulières

Si, pour des raisons exceptionnelles, la Commission estime nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du Syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler, soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par la Commission pour les autres postes identiques.

Section 9 Qualifications légales

L'enseignante ou l'enseignant qui désire voir son nom inscrit sur une liste de priorité d'emploi différente de celle correspondant à ses qualifications doit satisfaire aux critères de capacité figurant à la clause 5-3.13 de l'*Entente nationale*.

Section 10 Comité d'étude sur l'évaluation du rendement

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité d'étude concernant la grille d'évaluation du rendement du personnel enseignant actuellement utilisée est mis sur pied. Après étude, chacune des parties au Comité fera les recommandations qu'elle juge appropriées.

Section 11 Ordre des bassins

Les contrats à temps plein menant à la permanence, tous les contrats à temps partiel ou tous les contrats de remplacement lié aux droits parentaux sont offerts aux enseignantes et enseignants des bassins de suppléance en respectant l'ordre suivant :

1. *Bassin admissibilité à des postes réguliers (EBLP)*
2. *Bassin admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP)*

Aux fins de l'application de la section 11, il n'y a pas de priorité à l'intérieur de chacun des bassins. La Commission doit cependant respecter l'ordre des bassins dans l'attribution des postes.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

Section 12 Octroi de contrat

Suite à l'application de la clause 5-1.14 ainsi qu'à l'égard des contrats non concernés par ladite clause et dans la mesure où la Commission octroie un contrat à temps plein ou à temps partiel, ce dernier est offert conformément à la politique en vigueur à la Commission intitulée « Politique de sélection et d'engagement des enseignants ».

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe F) de la clause 5-3.16 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

5-3.16 BESOINS ET EXCÉDENTS D'EFFECTIFS (ARRANGEMENT LOCAL)

- A) Au plus tard le trente (30) avril, la Commission transmet au Syndicat, par école, la liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline, son champ, son expérience et sa scolarité. De même, la Commission transmet par écrit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) À la même date, la Commission transmet par écrit au Syndicat, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes et enseignants du champ 21, en indiquant pour chacun d'eux : l'ancienneté, la discipline d'appartenance et l'école d'origine, le cas échéant, au moment où elle ou il est arrivé au champ 21.

Toutefois, aux fins d'application des clauses 5-3.16 et 5-3.17, l'enseignante ou l'enseignant ayant été versé au champ 21 conformément à la clause 5-3.19 est réputé appartenir à la discipline, au champ et à l'école auxquels elle ou il appartenait avant d'être versé au champ 21.
- C) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.
- D) Avant le quinze (15) mai, aux fins de la détermination des excédents par champ et par école, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- E) Au plus tard le vingt (20) mai, le Syndicat est informé de la liste des enseignantes et enseignants qui risquent d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chaque école où il y a des excédents d'effectifs au sens de la clause 5-3.16 C) de l'*Entente nationale*.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5-3.17 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Dans le cadre de la clause 5-3.17, les parties conviennent de ce qui suit :

A) 1. Établissement des surplus d'affectation

Lorsque dans une école, l'équipe des enseignantes et enseignants occupant un poste dans une discipline compte plus d'enseignantes et d'enseignants qu'il n'y a de postes disponibles, les enseignantes et enseignants qui sont déclarés en surplus d'affectation sont les enseignantes et enseignants qui possèdent le moins d'ancienneté. Cette règle s'applique mutatis mutandis pour l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation entre le premier (1^{er}) juin et le quinze (15) octobre.

À compter du quinze (15) octobre, la clause 5-3.19 de l'*Entente nationale* s'applique.

L'enseignante ou l'enseignant affecté dans une école et dont le poste cesse d'être à temps plein a le choix d'être déclaré en surplus d'affectation ou de voir son poste jumelé à un autre poste à temps partiel vacant dans une autre école et pour lequel elle ou il possède la capacité.

Une enseignante ou un enseignant possédant plus d'ancienneté que celle ou celui en surplus d'affectation *a le droit* de se substituer à l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation à l'intérieur d'une même discipline ou champ.

L'enseignante ou l'enseignant affecté dans deux (2) écoles et dont l'une des deux (2) *portions de postes* cesse d'exister, a le choix d'être déclaré en surplus d'affectation ou de voir son poste jumelé à un autre poste à temps partiel vacant dans une autre école et pour lequel elle ou il possède la capacité.

Il appartiendra à la Commission de décider si un jumelage est possible.

2. Désistement de poste

Au plus tard deux (2) jours ouvrables après la période d'affectation dans son école prévue à l'échéancier de la Commission, une enseignante ou un enseignant qui désire se désister de son poste adresse une demande en ce sens à la Commission. Telle enseignante ou tel enseignant perd son droit de retour à l'école d'origine. Telle demande est acceptée par la Commission si elle n'entraîne pas le départ de plus de vingt pour cent (20%) d'enseignantes ou enseignants d'une même école. L'enseignante ou l'enseignant est alors considéré en surplus d'affectation et son poste devient vacant pour les fins de la présente clause.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

3. L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation dans sa discipline doit choisir :

- soit d'être affecté dans son école, dans une discipline de son champ où il y a un poste vacant, si elle ou il répond au critère de capacité;
- soit d'être versé dans le bassin d'affectation et de mutation au niveau de la Commission

Lorsque plus d'une candidate ou d'un candidat répond à l'un des trois critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou d'un candidat, mais qu'aucun de ces derniers ne répond à l'un des trois critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les candidates et les candidats reconnus capables par la Commission.

Le Syndicat reçoit la liste des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation dans leur discipline et dans leur école ainsi que la liste des enseignantes et enseignants qui ont changé de discipline dans leur école.

B) 1. Supplantation

S'il y a plus d'enseignantes et d'enseignants en surplus d'affectation que de postes vacants dans une discipline, la Commission vérifie s'il y a des enseignantes et enseignants en poste dans cette discipline comptant moins d'ancienneté que l'excédent des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation.

Si tel est le cas, la Commission déclare leurs postes vacants et ajoute ces postes à la liste des postes vacants. Les enseignantes et enseignants qui perdent leurs postes en sont avisés et sont alors en surplus d'affectation.

Afin d'assurer la stabilité de l'enseignement auprès des élèves, la supplantation ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant occupant un poste à l'une ou l'autre des écoles dont le nom figure à l'annexe III et qui désire le conserver, ni à l'enseignante ou à l'enseignant déclaré en surplus d'affectation entre la fin des assemblées de placement de la rentrée scolaire et le quinze (15) octobre.

Le Syndicat reçoit la liste des enseignantes et enseignants ainsi supplantés. Cette liste doit mentionner leur discipline et leur école d'appartenance.

2. Affichage

Au plus tard le quinze (15) juin, la Commission affiche dans chacune de ses écoles la liste de tous les postes vacants, connus et prévus pour l'année scolaire suivante de même que la liste des enseignantes et enseignants en surplus et en transmet copie au Syndicat.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

3. Formulaire

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation remplit un formulaire, au plus tard à la fin de la période d'affectation dans son école, en indiquant son expérience et ses qualifications.

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit également remplir un tel formulaire.

4. Mutation libre

Au plus tard, deux (2) jours ouvrables après la période d'affectation dans son école prévue à l'échéancier de la Commission, l'enseignante ou l'enseignant qui désire une mutation libre doit remplir un formulaire de demande de mutation libre en y indiquant son expérience et ses qualifications.

À l'occasion de la séance de placement se tenant en juin, prévue au paragraphe C) 1. de la présente clause, la Commission transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants ayant demandé une mutation libre. Cette demande doit mentionner leur discipline et leur école d'appartenance.

C) 1. Affectation des surplus d'affectation, des disponibles et des enseignantes et enseignants en mutation libre

Les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation, en disponibilité ou désirant une mutation libre doivent se présenter à l'assemblée de placement qui se tient au plus tard le vingt (20) juin.

Lors de cette assemblée, la Commission attribue les postes vacants pour l'année scolaire suivante en respectant l'ordre de priorité suivant, sous réserve du critère de capacité :

- a) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans sa discipline en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- b) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'une discipline, la Commission peut affecter à des postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus dans ces disciplines;
- c) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans le champ du poste concerné, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- d) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur du champ, la Commission peut affecter à ces postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants qui détenaient un poste dans le champ du poste concerné;
- e) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans un autre champ, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- f) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'un autre champ, la Commission peut affecter à ces postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus d'affectation;

Suite à l'assemblée de placement, l'enseignante ou l'enseignant à qui aucun poste n'a été attribué demeure en surplus d'affectation et est versé au champ 21 (suppléance régulière).

- g) les mêmes dispositions, à l'exception des étapes a) et b) sont appliquées, s'il demeure des postes vacants, pour tenter d'affecter les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants ayant reçu un avis de mise en disponibilité;
- h) l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé une mutation libre, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté. L'enseignante ou l'enseignant qui n'obtient pas un des postes demandés conserve celui qu'elle ou il détenait avant de faire sa demande.

Les enseignantes et enseignants qui ne sont pas présents à l'assemblée de placement peuvent se faire représenter par une autre enseignante ou un autre enseignant ou par le Syndicat par procuration écrite. En l'absence de procuration écrite d'une enseignante ou d'un enseignant absent à l'assemblée, la Commission affecte l'enseignante ou l'enseignant à un poste vacant, s'il y a lieu.

Le rang des jumeaux identiques (ancienneté, expérience et scolarité égales) est déterminé par tirage au sort lors de l'assemblée.

2. Stabilité de l'équipe-école en lien avec les milieux socio-économiquement faibles (Annexe III)

Les parties conviennent qu'avant de procéder à l'affectation obligatoire à l'une ou l'autre des écoles dont le nom figure à l'annexe III, la Commission offre d'abord ce poste à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui occupait un tel poste au moment de sa mise en disponibilité.

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte un tel poste, en vertu du paragraphe précédent, l'accepte à titre temporaire et demeure en disponibilité. À ce titre, elle ou il est régi par les droits et obligations prévus à l'*Entente nationale* pour les enseignantes et enseignants en disponibilité, notamment en ce qui concerne la relocalisation dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile ou de son lieu de travail où elle ou il enseignait avant d'être mis en disponibilité.

En vue d'assurer la stabilité de l'enseignement auprès de ces élèves, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte un tel poste en vertu des deux paragraphes précédents est maintenu dans son poste jusqu'à la fin de l'année scolaire.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Si un poste lui est attribué en vertu de la clause 5-3.20 de l'*Entente nationale*, l'enseignante ou l'enseignant continue d'exercer son enseignement dans le poste qu'elle ou il a accepté et elle ou il est considéré comme occupant le poste qui lui a été attribué pour l'année scolaire suivante. Si le poste qu'elle ou il occupe est attribué à une autre enseignante ou un autre enseignant en vertu de la clause 5-3.20 de l'*Entente nationale*, cette dernière ou ce dernier sera considéré comme occupant ce poste pour fins d'affectation l'année scolaire suivante et sera, pour l'année en cours, considéré en surplus d'affectation.

3. Affichage du début de l'année scolaire

Au plus tôt à la troisième (3^e) journée de présence des élèves, la Commission tient une assemblée de placement pour l'attribution des postes à temps plein. Les postes alors offerts sont les postes devenus vacants depuis la dernière assemblée de placement du mois de juin.

Cependant, si l'une de ces dates se situe en septembre et que la Commission doit rappeler avant le premier (1^{er}) septembre, conformément à la clause 5-3.23 A) alinéa 3 de l'*Entente nationale*, une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité qui a déjà accepté un poste dans une autre commission scolaire, elle procède à son rappel et l'invite à se choisir un poste lors de l'assemblée de placement de la rentrée scolaire.

Les enseignantes et enseignants du champ 21 (suppléance régulière) ainsi que celles et ceux en disponibilité doivent se présenter à l'assemblée de la rentrée scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation ayant été obligé de changer de champ, de discipline ou de prendre un poste à l'une ou l'autre des écoles figurant à l'annexe III de la présente convention collective peut se présenter à cette assemblée de placement et être considéré en surplus d'affectation si un poste est vacant dans le champ ou la discipline où elle ou il était affecté l'année scolaire précédente.

L'enseignante ou l'enseignant ayant été obligé de changer de champ ou de discipline lors des assemblées du mois de juin afin d'éviter d'être déclaré en disponibilité au premier (1^{er}) juillet en vertu de la clause 5-3.18 A) de l'*Entente nationale* peut se présenter à cette assemblée de placement. Cependant, il ne peut se choisir un poste dans son champ ou sa discipline d'origine qu'à la fin de l'application de la Section C) 1. de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation entre la dernière assemblée de placement de l'année et l'assemblée de placement de la rentrée scolaire est convoqué à cette assemblée de placement.

À l'occasion de cette assemblée de placement, la procédure prévue à la Section C) 1. de la présente clause s'applique.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

4. Entente particulière

Exceptionnellement, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'ententes pour solutionner des cas problématiques concernant l'affectation des enseignantes et enseignants incluant une particularité liée à l'affectation à l'intérieur d'un champ.

5. Retour à la discipline d'origine

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation qui a été changé de discipline sera réputé appartenir à sa discipline du premier (1^{er}) février de l'année précédente à moins d'avis contraire de sa part avant le premier (1^{er}) février de l'année scolaire en cours.

Si un besoin se crée dans sa discipline entre la fin de l'affichage du mois de juin et le 30 octobre de l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant du champ vingt (20) qui a été déclaré en surplus d'affectation peut réintégrer sa discipline d'origine.

6. Rappel d'un surplus ou d'un disponible après le quinze (15) octobre

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant en surplus d'affectation ou une enseignante ou un enseignant en disponibilité effectue de la suppléance dans un poste conservé jusqu'au trente (30) juin et qu'elle ou il se voit confier un poste vacant après le quinze (15) octobre :

- elle ou il devra continuer d'effectuer cette suppléance jusqu'au trente (30) juin mais sera considéré comme occupant le poste vacant pour fins d'affectation pour l'année scolaire suivante;
- malgré ce qui précède, avec l'accord de la direction des écoles concernées, l'enseignante ou l'enseignant peut occuper immédiatement le poste vacant.

D) Transfert de clientèle

Lorsque la Commission décide de fermer une école, les enseignantes et enseignants de cette école sont réputés appartenir pour l'année scolaire suivante à l'école qui recevra les élèves ainsi déplacés. Ces enseignantes et enseignants en sont avisés dans les trente (30) jours de la décision de la Commission de fermer une école ou au plus tard le quinze (15) avril, à moins d'entente différente avec le Syndicat.

Si la fermeture d'une école entraîne la répartition des élèves dans plusieurs écoles, les enseignantes et enseignants qui occupent un poste auprès de la clientèle déplacée choisissent, dans les dix (10) jours de l'avis mentionné au paragraphe précédent, par ordre d'ancienneté, l'école où elles ou ils veulent être affectés, proportionnellement à la répartition des clientèles prévues par la Commission.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Lorsqu'il y a transfert de clientèle, sans fermeture d'école, les enseignantes et enseignants qui occuperaient un poste auprès de la clientèle déplacée sont réputés appartenir, pour l'année scolaire suivante, à l'école qui recevra les élèves déplacés.

E) Retour à l'école au terme d'un congé

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement dont le retour est prévu pour le début de l'année scolaire suivante est réputé réintégré dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions du présent article.

F) Retour à l'école d'origine

Si un besoin se crée dans son champ entre la fin de l'affichage du mois de juin et l'assemblée de placement de la rentrée scolaire, ce délai comprend la journée où se tient l'assemblée de placement de la rentrée scolaire, ou à une autre date convenue entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant qui a été déclaré en surplus d'affectation peut réintégrer son école d'origine pourvu qu'elle ou il réponde au critère de capacité et qu'elle ou il ait fait connaître son intention à la Commission au plus tard le quinze (15) juin.

G) Retour en cours d'année

Lors du retour en cours d'année d'une enseignante ou d'un enseignant en congé, celle-ci ou celui-ci est versé au champ 21 (suppléance régulière) pour l'année en cours, sauf si son poste a été conservé. À la fin de cette année scolaire, elle ou il est rattaché à l'école où elle ou il enseignait avant son congé.

H) Retour au terme d'un congé à temps partiel

Dans la mesure où, pour bénéficier d'un congé à temps partiel, une enseignante ou un enseignant a accepté de dispenser son enseignement dans une autre école, cette dernière ou ce dernier est réputé, au terme de son congé, appartenir à son école d'origine.

Dans la mesure où le congé est fixé à cinquante pour cent (50%), le poste laissé par cette enseignante ou cet enseignant à l'école d'origine est déclaré vacant.

Dans la mesure où, pour bénéficier d'un congé à temps partiel, une enseignante ou un enseignant a accepté de dispenser son enseignement dans une discipline différente de la sienne, cette dernière ou ce dernier est réputé, au terme de son congé, conserver sa discipline d'origine.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

I) Lieu d'affectation

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une école est réputé affecté à l'école dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la Commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'école à laquelle elle ou il désire être réputé affecté aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande de la Commission. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide.

J) Postes fractionnés

La Commission informe le Syndicat par le biais du CRT des postes fractionnés ainsi que des motifs qui ont prévalu à leur fractionnement.

K) Changement d'affectation en cours d'année

Une fois l'application de la clause 5-3.17 terminée, l'enseignante ou l'enseignant peut, dans la période comprise après l'assemblée de placement du début de l'année scolaire et la dernière journée de travail du mois de décembre, changer d'affectation en cours d'année en se conformant à la procédure en vigueur à la Commission. Telle procédure ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat.

Telle réaffectation peut permettre un changement d'école d'appartenance, de discipline ou de champ.

L) Postes à plusieurs disciplines ou champs

Lors des assemblées de placement prévues à la clause 5-3.17 C) 1., étapes a) b) c) et d), s'il y a des postes comportant plusieurs disciplines ou champs ayant le même nombre d'heures, le poste est affiché dans la discipline ou champ choisi par la direction de l'école concernée.

Si le poste n'est pas comblé par l'application des étapes prévues au paragraphe précédent, ce poste est affiché dans les disciplines ou les champs concernés lors des étapes prévues à la clause 5-3.17 C) 1 e) et f).

5-3.21 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE

Préambule

La Commission informe les directions d'école que les critères de répartition figurant à la clause 5-3.21 de la présente convention collective visent à atteindre, dans la mesure du possible, une répartition équitable des fonctions et responsabilités dans une démarche consensuelle.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette clause, la direction de l'*Unité responsable* en est saisie.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 1 Répartition des effectifs

À l'occasion d'une séance du Comité des relations de travail (CRT), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants pourront exprimer leur point de vue sur les règles utilisées par la Commission pour fins de distribution des effectifs *aux écoles*, après avoir été informés desdites règles.

Section 2 Critères de répartition

1. La direction et les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE participent, dans le cadre d'une démarche consensuelle, à la détermination :
 - a) des critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités incluant celles des chefs de groupe et des spécialistes, le cas échéant.

Ces critères peuvent porter sur les éléments suivants :

 - le nombre de groupes;
 - le nombre d'heures d'enseignement;
 - le nombre de disciplines;
 - le nombre de degrés ou de niveaux ainsi que les compléments de tâches.
 - b) des critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe.
2. Lorsque la direction connaît l'effectif enseignant attribué à l'école par la Commission pour l'année scolaire suivante, elle en informe les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE en communiquant le nombre de postes ainsi que le projet organisationnel de l'école.
3. En vue de la formation des tâches d'enseignement, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE ainsi que la direction de l'école proposent des situations de répartition et tentent d'en retenir une seule.
4. À partir de la situation de répartition retenue, les tâches individuelles d'enseignement sont élaborées en respectant les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités, les critères de formation des groupes et les contraintes de l'école.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 3 Distribution des tâches

1. Avant de remettre à chaque enseignante ou enseignant sa tâche individuelle d'enseignement, la direction de l'école s'assure que les tâches individuelles d'enseignement respectent les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités, les critères de formation des groupes et les contraintes de l'école. Dans ce contexte, des modifications aux tâches individuelles d'enseignement peuvent devenir nécessaires et elles sont apportées par la direction de l'école.
2. La direction de l'école informe également les enseignantes et enseignants sur les programmes d'activités, d'encadrement, de surveillance, de récupération et d'activités étudiantes de l'école et elle invite celles-ci et ceux-ci à exprimer par écrit leur choix par ordre de priorité et ce, dans les cinq (5) jours qui suivent;
3. La direction de l'école répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions et responsabilités de chacun d'eux en respectant l'échéancier suivant :
 - a) deux (2) jours ouvrables avant la date limite prévue pour le désistement et la mutation libre, la direction répartit provisoirement les tâches d'enseignement et indique à chaque enseignante ou enseignant sa tâche individuelle d'enseignement;
 - b) avant le trente (30) juin, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant sa tâche individuelle d'enseignement. Une copie de cette dernière est remise à la déléguée ou délégué syndical de l'école;
 - c) au début de l'année scolaire, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant, sous forme de grille horaire, sa tâche individuelle d'enseignement. Cette grille horaire est par la suite complétée par l'ajout des autres activités de sa tâche éducative et de sa tâche globale.

Une description de cette tâche est remise à chaque enseignante ou enseignant sous forme d'horaire.

Une copie de cette tâche est remise au plus tard le quinze (15) octobre à la déléguée ou délégué syndical et une autre est affichée à l'école.

- d) après le quinze (15) octobre, aucune modification permanente de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné. Cette consultation doit se faire au moins cinq (5) jours avant que les modifications prévues ne prennent effet.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

Section 4 Dispositions diverses

1. Préscolaire 4 ans

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant, avec l'accord de la direction de l'école, reçoit ses deux groupes d'élèves pendant une demie ou une journée, elle ou il obtient une compensation équivalente en temps d'enseignement mais non en temps de présence à l'école.

L'enseignante ou l'enseignant titulaire ne peut être tenu de rencontrer plus de deux (2) groupes d'élèves.

2. L'enseignante ou l'enseignant spécialiste au préscolaire et au primaire

- a) le temps d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant spécialiste doit tendre vers la durée du temps moyen d'enseignement que dispensent actuellement les titulaires;
- b) les périodes d'enseignement réservées aux enseignantes et enseignants spécialistes tendent à se rapprocher d'une durée de soixante (60) minutes, sauf au préscolaire;
- c) *l'enseignante ou l'enseignant spécialiste ayant vingt et une heures et demie (21.5) ou plus d'enseignement est exclu, dans la mesure du possible, du système de surveillance;*
- d) en règle générale, la Commission favorise la confection d'un poste (temps plein) comportant un maximum de deux (2) établissements étant entendu qu'en cas d'impossibilité, le Syndicat et la Commission conviennent d'analyser chaque situation et tentent d'y trouver une solution;
- e) l'enseignante ou l'enseignant spécialiste ne peut être tenu de dispenser son enseignement dans plus de deux (2) immeubles le même jour et dans plus de trois (3) immeubles dans la même semaine;
- f) l'enseignante ou l'enseignant spécialiste affecté à deux (2) immeubles dans la même journée n'est pas tenu d'effectuer la surveillance collective cette même journée et la proportion de la tâche éducative attribuée à la surveillance collective de l'enseignante ou l'enseignant spécialiste concerné en est diminuée d'autant;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

g) pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste qui dispense ses services dans plus d'un établissement, la direction de l'école d'appartenance détermine, *au plus tard le 15 octobre*, en coordination avec la direction de l'école ou les directions des autres écoles concernées et après consultation de l'enseignante ou l'enseignant :

1. les heures de la semaine régulière de travail et les lieux assignés;
2. le moment et le lieu où se tiennent les rencontres de parents;
3. le moment et le lieu où se tiennent les rencontres collectives;
4. le moment et le lieu où se tiennent les journées pédagogiques.

Cette disposition s'applique également à tout autre enseignante ou enseignant affecté à plus d'un établissement.

h) pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste qui dispense ses services dans plus d'un immeuble, les directions concernées doivent tenir compte dans la confection des horaires d'une période de repas de soixante-quinze (75) minutes. Les directions concernées doivent également tenir compte, dans la détermination des vingt-sept (27) heures de l'enseignante ou de l'enseignant spécialiste du fait qu'elle ou qu'il doit se déplacer entre les immeubles où elle ou il enseigne.

3. L'enseignante ou l'enseignant en dénombrement flottant

- a) l'enseignante ou l'enseignant en dénombrement flottant enseigne à des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage *ou à des élèves à risque*;
- b) cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu d'assurer un suivi du dossier de plus de vingt-quatre (24) élèves par semaine ou l'équivalent;
- c) la direction de l'école reconnaît un minimum de deux (2) heures par semaine dans la tâche éducative de cette personne pour les éléments suivants :
 - préparation des tests;
 - étude de dossiers;
 - diagnostic;
 - rencontres avec les parents et le personnel professionnel ainsi que les titulaires;
 - dépistage.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

4. L'enseignante ou l'enseignant en soutien linguistique
 - a) l'enseignante ou l'enseignant en soutien linguistique enseigne aux élèves inscrits dans des classes ordinaires et qui ont besoin d'aide dans l'apprentissage de la langue d'enseignement;
 - b) cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu de rencontrer, pour le niveau primaire, plus de vingt-quatre (24) élèves durant une semaine ou l'équivalent.

5. L'enseignante ou l'enseignant du niveau primaire affecté à des projets particuliers
 - a) cette enseignante ou cet enseignant œuvre dans un projet particulier provenant d'une allocation spécifique;
 - b) à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, elle ou il consacre cinquante pour-cent (50%) de sa tâche aux cours et leçons et cinquante pour-cent (50%) pour les activités suivantes :
 - activités étudiantes;
 - encadrement;
 - récupération;
 - rencontre avec les titulaires pour planifier les activités à réaliser en classe;

6. Accueil

Préambule

Dans le cadre du service de soutien à l'apprentissage du français et dans le respect des budgets octroyés par le Ministère, la Commission s'engage à maintenir des services de classes d'accueil.

Lorsqu'il y a impossibilité de former une classe d'accueil, des services de soutien linguistique sont offerts aux élèves et sont donnés par les enseignantes et enseignants du champ 20 (accueil) dans la mesure où dans un maximum de trois (3) écoles primaires de proximité, il est possible de constituer une tâche complète au plus tard au moment de l'assemblée de placement de la rentrée scolaire.

La Commission établit un point de services lorsque la qualité de vie à l'école qui reçoit ces élèves est assurée (maintien de la qualité des services, nombre raisonnable d'élèves, espace adéquat).

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

Section 1 Mesures de soutien en apprentissage du français aux élèves du préscolaire cinq (5) ans

1. Chaque élève visé par cette mesure est scolarisé dans son école de quartier.
2. L'élève, inscrit en maternelle cinq (5) ans, reçoit un soutien en apprentissage du français.
3. Exceptionnellement, l'enfant ayant fréquenté la maternelle quatre (4) ans reçoit, après évaluation et, s'il y a lieu, un soutien en apprentissage du français.
4. Il y a ouverture d'une classe d'accueil dans la mesure où il y a un nombre minimum d'élèves inscrits et qu'une évaluation de l'historique de l'école ou du mouvement de la population visée ou du moment de l'année permettent d'anticiper l'existence d'une classe.

Section 2 Services destinés aux élèves de niveau primaire

1. En règle générale, les services de soutien à l'apprentissage du français destinés aux élèves de niveau primaire sont offerts en classes d'accueil regroupées dans un point de services.
2. Le point de services est établi dans l'école de quartier ou à proximité du lieu du domicile des élèves qui le fréquentent.
3. Dans le cadre de l'établissement d'un point de services, un minimum de trois (3) groupes d'élèves est suffisant pour procéder à l'ouverture d'un point de services. La Commission tend toutefois à l'ouverture de six (6) groupes d'élèves à l'exclusion des élèves analphabètes et des élèves sous-scolarisés.
4. Dans l'éventualité d'une impossibilité d'appliquer le présent article, la Commission s'engage à informer, dans les plus brefs délais, le Syndicat des motifs qui l'ont incitée à prendre cette décision organisationnelle.

Section 3 Services destinés aux élèves de niveau secondaire

1. En règle générale, les services de soutien à l'apprentissage du français destinés aux élèves de niveau secondaire sont offerts en classes d'accueil regroupées dans un point de services.
2. Dans le cadre de l'établissement d'un point de services, un minimum de quatre (4) groupes d'élèves est suffisant pour procéder à l'ouverture d'un point de services. La Commission tend toutefois à l'ouverture de neuf (9) groupes d'élèves à l'exclusion des groupes d'élèves analphabètes et sous-scolarisés.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

3. Dans l'éventualité d'une impossibilité d'appliquer le présent article, la Commission s'engage à informer, dans les plus brefs délais, le Syndicat des motifs qui l'ont incitée à prendre cette décision organisationnelle.

Section 4 Services destinés aux élèves analphabètes et aux élèves sous-scolarisés

1. Les services de soutien à l'apprentissage du français destinés aux élèves analphabètes et aux élèves sous-scolarisés regroupés dans une ou des classes sont offerts dans un point de services.
2. Lorsque le nombre d'élèves analphabètes et sous-scolarisés ne justifie pas la formation de classes distinctes, ces élèves peuvent constituer un groupe¹.
3. Les ratios de ces classes sont pour les élèves sous-scolarisés d'une moyenne de douze (12) et d'un maximum de quatorze (14) et pour les élèves analphabètes d'une moyenne de dix (10) et d'un maximum de douze (12)².
4. Les élèves analphabètes et les élèves sous-scolarisés peuvent bénéficier des services complémentaires, tels que décrits dans le régime pédagogique.

Section 5 Organisation des services

Les deux parties se rencontrent deux (2) fois par année pour échanger sur l'organisation de l'ensemble des services de soutien à l'apprentissage du français qui peuvent être offerts. La première rencontre se tient lors de la planification de services selon les données prévisionnelles et la seconde se tient avec les données réelles pour l'année en cours.

Section 6 Projets expérimentaux

La mise en place de projets expérimentaux de soutien en apprentissage du français à l'égard du développement de pratiques intégratives peut se faire lorsqu'il y a accord des enseignantes et enseignants concernés. À moins d'entente contraire entre la Commission et le Syndicat, l'existence de ces projets expérimentaux ne peut avoir pour effet de réduire le niveau des effectifs enseignants prévu pour le champ 20.

¹ Aux fins de l'établissement du maximum, le groupe est alors réputé appartenir au groupe d'élèves représentant la majorité; si le nombre d'élèves appartenant à chacun des groupes est identique, le groupe est alors réputé appartenir au groupe d'analphabètes.

² Ces ratios sont utilisés aux fins de l'application de la clause 8-8.01 G) de l'*Entente nationale*.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

7. Chef de groupe

Les enseignantes et enseignants proposent deux (2) ou trois (3) candidates ou candidats comme chef de groupe. Si la direction choisit de nommer un chef de groupe, elle doit effectuer son choix parmi l'une des candidates ou l'un des candidats proposés.

Le Syndicat est informé annuellement, via le Comité des relations de travail (CRT), de la répartition du nombre de chefs de groupe.

8. Élèves handicapés ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement auprès de groupes d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage s'adresse, règle générale, à deux (2) catégories d'élèves, sans toutefois dépasser un maximum de trois (3) catégories.

Cette règle ne s'applique pas aux groupes d'élèves des écoles *spécialisées* de la Commission.

9. Co-enseignement

Lorsqu'un groupe d'enseignantes et d'enseignants accepte de dispenser leur enseignement selon le mode de co-enseignement, le nombre d'élèves du groupe constitué ne peut être supérieur à la somme des nombres d'élèves de chacun des groupes constituants.

10. Surveillance collective et déplacement

L'enseignante ou l'enseignant affecté à deux (2) immeubles dans la même journée n'est pas tenu d'effectuer la surveillance collective cette même journée et la proportion de la tâche éducative attribuée à la surveillance collective de l'enseignante ou l'enseignant concerné en sera diminuée d'autant. Cette enseignante ou cet enseignant se voit reconnaître un temps raisonnable pour ce déplacement à l'intérieur de sa semaine régulière de travail (27 heures).

Conformément à la possibilité prévue à la clause 5-5.05 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

5-5.00 PROMOTION (ARRANGEMENT LOCAL)

5-5.01 La Commission établit les critères d'éligibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de professionnel, de cadre ou de gérant.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 5-5.02** Lorsque la Commission a l'intention de combler tel poste, elle peut faire appel à des candidates et candidats de l'extérieur mais elle doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, tel affichage n'est pas nécessaire si la Commission comble le poste par une réaffectation de son personnel.
- 5-5.03** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant nommé pour occuper de façon permanente un tel poste, retourne à l'enseignement avant la fin de sa période de probation de six (6) mois ou un (1) an, selon le cas, elle ou il est considéré en surplus d'affectation aux fins du processus de sécurité d'emploi. Dans l'attente du processus, elle ou il est versé au champ 21.
- 5-5.04** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe, mais elle ou il demeure couvert par le régime d'assurances des enseignantes et enseignants; lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.
- 5-5.05** Lorsqu'un membre de la direction cesse d'exercer ce poste sans que son lien d'emploi soit rompu, il peut retourner à l'enseignement aux conditions et avec les mêmes droits que s'il avait exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-2.01 et 5-3.20 de l'*Entente nationale*.
- 5-5.06** Dans le cas où une enseignante ou un enseignant nommé pour occuper temporairement tel poste occupe ce poste plus d'une année scolaire de façon continue ou discontinue, son poste d'enseignante ou d'enseignant est déclaré vacant pour les fins de l'affectation et de la mutation. L'enseignante ou l'enseignant concerné réintègre, pour fins de sécurité d'emploi, l'école et la discipline auxquelles elle ou il appartenait avant sa promotion et est versé au champ 21 (suppléance régulière) si la promotion prend fin au cours de ladite année scolaire.
- À compter de la troisième (3^e) année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant concerné lors de son retour à l'enseignement, réintègre sa discipline mais elle ou il est versé au bassin des surplus d'affectation.
- 5-6.00 DOSSIER PERSONNEL**
- 5-6.01** Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical de son école, ou à défaut d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 5-6.02** Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la Commission ou de l'autorité compétente pour être versé au dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 5-6.03** Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite doit être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant ou, à son refus, par la déléguée ou le délégué syndical ou, à défaut de ce dernier, par une autre personne. Ce contresignement atteste seulement que l'enseignante ou l'enseignant en a pris connaissance.
- 5-6.04** Les avertissements écrits ou les réprimandes écrites non contresignés ne peuvent être versés au dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.
- 5-6.05** Copie de tout avertissement écrit, de toute réprimande écrite et de toute lettre de suspension est transmise dans les meilleurs délais au Syndicat, *par courriel*.
- 5-6.06** Tout avertissement écrit versé au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission, sauf s'il est suivi dans ce délai d'une réprimande.
- 5-6.07** Toute réprimande écrite versée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'un avertissement ou d'une réprimande. Il en est de même de toute lettre de suspension disciplinaire.
- 5-6.08** La Commission ne peut produire ou invoquer comme écrits les avertissements écrits, les réprimandes écrites ou les lettres de suspension disciplinaire versés au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- Tels documents sont alors retirés du dossier de l'enseignante ou l'enseignant et remis sur demande à ce dernier.
- 5-6.09** Les avertissements écrits et les réprimandes écrites non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 5-6.10** Afin de donner une chance à l'enseignante ou l'enseignant de s'amender, une réprimande écrite ne peut généralement être versée à son dossier que si elle a été précédée d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.11** L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les vingt (20) jours de la réception d'une mesure disciplinaire, déposer à son dossier sa version des faits.
- 5-6.12** Après avoir pris rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut consulter son dossier officiel. Avec l'autorisation écrite de l'enseignante ou l'enseignant, une représentante ou un représentant syndical peut consulter le dossier personnel de cette enseignante ou de cet enseignant.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5-6.13 Suspension disciplinaire

La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle la Commission ou l'autorité compétente relève temporairement, et sans traitement, une enseignante ou un enseignant de ses fonctions.

Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, la suspension disciplinaire est normalement précédée de l'une ou l'autre mesure disciplinaire écrite prévue aux clauses 5-6.06 et 5-6.07.

Une première suspension disciplinaire à l'égard d'une enseignante ou d'un enseignant est normalement d'une (1) journée et ne peut excéder trois (3) jours ouvrables.

5-6.14 Le grief en contestation d'une suspension doit être logé dans les vingt (20) jours du début de celle-ci.

5-6.15 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

5-6.16 Pour les fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail.

5-7.00 RENVOI

5-7.01 Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-7.02 La Commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

5-7.03 La Commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 5-7.04** L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés, par *courrier recommandé*¹:
- a) de l'intention de la Commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;
 - b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
 - c) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.
- 5-7.05** Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- Lorsque la Commission relève une enseignante ou un enseignant de ses fonctions parce qu'elle ou il est poursuivi au criminel, elle en avise l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat par *courrier recommandé*, dans les meilleurs délais.
- 5-7.06** Sauf pour le cas prévu à la clause 5-7.08, la résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15^e) et le trente-cinquième (35^e) jour ouvrable à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la Commission et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.
- Telle résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une séance du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.
- De plus, dans le cas où le calendrier des séances du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif ne permet pas de rencontrer le délai prévu à la présente clause, la Commission et le Syndicat doivent s'entendre par écrit sur une prolongation du délai.
- 5-7.07** Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la séance.
- Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la séance publique. Le Syndicat et la Commission peuvent convenir des modalités d'intervention.
- 5-7.08** Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi pour une infraction de nature pénale ou criminelle et que la Commission juge que la nature de l'infraction lui cause préjudice, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions pendant une ou des périodes se terminant au plus tard à l'issue de son procès ou à l'arrêt des

¹ À tous les endroits où il est fait mention de *courrier recommandé* dans la présente convention collective, il est entendu que ce moyen de communication inclut une preuve d'envoi et de livraison.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

procédures et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la Commission qu'il a eu son jugement ou qu'il y a eu arrêt des procédures; telle signification doit être faite à la Commission dans les vingt (20) jours de la date du jugement ou de l'arrêt des procédures.

Pendant que l'enseignante ou l'enseignant est relevé de ses fonctions, la Commission peut imposer une suspension sans égard à la durée prévue à l'article 5-6.00. Dans telles circonstances, les délais prévus à la clause 5-6.16 s'appliquent. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant demeure toujours assujéti aux obligations prévues par la présente clause et telle suspension ne pourra être invoquée à l'appui d'une double mesure disciplinaire dans le cas où la Commission procède ultérieurement au renvoi de l'enseignante ou l'enseignant sur la base des faits ayant servi à la poursuite de l'infraction ou du jugement en résultant.

- 5-7.09** Avant le quarante-cinquième (45^e) jour ouvrable à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par *courrier recommandé* de la décision de la Commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08 de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés avant le quarante-cinquième (45^e) jour ouvrable qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la Commission dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'il a eu son jugement ou qu'il y a eu arrêt des procédures.
- 5-7.10** Si la Commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes et recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions, hormis pour la durée de la suspension prévue à la clause 5-7.08, 2^e paragraphe, le cas échéant.
- 5-7.11** Si le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les vingt (20) jours de la réception par le Syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.
- Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.
- 5-7.12** En plus des dispositions prévues à l'*Entente nationale* sur la qualification légale, la Commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou l'enseignant qui a été engagé comme tel.
- 5-7.13** L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.02.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

5-8.00 NON RENGAGEMENT

5-8.01 Pour décider de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année scolaire suivante pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-8.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-8.02 La Commission ne peut décider du non rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.

5-8.03 Le Syndicat doit être avisé au plus tard le quinze (15) mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, par *courrier recommandé* ou par *courriel*, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou d'un ou de plusieurs enseignantes et enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le quinze (15) mai, par *courrier recommandé*, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler son engagement.

5-8.04 Dès que le Syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-8.05 Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non rengagement et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la séance.

Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la séance publique. La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.

5-8.06 La Commission doit, avant le premier (1^{er}) juin de l'année scolaire en cours, aviser par *courrier recommandé*, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat par *courriel*, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de telle enseignante ou tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la Commission.

Tel non rengagement ne peut se faire qu'à une séance du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 5-8.07** Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.
- 5-8.08** Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, s'il conteste les causes invoquées par la Commission, soumettre un grief à l'arbitrage.
- Cependant, le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant deux (2) périodes de huit (8) mois ou plus, trois (3) périodes de huit (8) mois s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de pas plus de cinq (5) ans.
- L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut soumettre un grief en raison du paragraphe précédent peut demander la révision des causes invoquées par la Commission auprès du Comité de révision prévu à la « Politique de sélection et d'engagement du personnel enseignant ».
- 5-8.09** Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 5-8.08 doit, au plus tard le trente (30) juin¹, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.
- Cependant l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.
- 5-8.10** L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non rengagement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce non rengagement constituent l'une des causes de non rengagement prévues à la clause 5-8.02.
- 5-8.11** L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non rengagement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de non rengagement, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

¹ Lire le premier (1^{er}) novembre dans le cas de non rengagement pour surplus de personnel.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5-9.00 LA DÉMISSION ET LE BRIS DE CONTRAT

A) LA DÉMISSION

5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner en cours de contrat, au moyen d'un avis écrit à la Commission à cet effet, dans les cas suivants :

- a) lorsque survient le décès de sa conjointe ou son conjoint;
- b) dans les dix (10) jours de la réception par l'enseignante ou l'enseignant d'un avis à l'effet que la Commission a l'intention de résilier son contrat d'engagement. Dans ce cas, la démission met fin à la procédure de congédiement et ne constitue en aucune façon une reconnaissance par l'enseignante ou l'enseignant du bien-fondé de l'avis de la Commission.

5-9.02 L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner s'il en donne avis écrit à la Commission au moins un (1) mois avant la date projetée de son départ.

Ce délai peut toutefois être moindre si la Commission peut remplacer l'enseignante ou l'enseignant.

Le fait de démissionner dans la forme prévue à la présente convention collective ne constitue pas un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

Toute telle démission s'effectue sans pénalité et est réputée être acceptée par la Commission.

5-9.03 Sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans la présente convention collective, quand l'enseignante ou l'enseignant, qui bénéficie d'un congé sans traitement se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas de son retour en service dans les délais mentionnés à la présente convention collective, tel défaut d'avis dans ces délais constitue une démission de l'enseignante ou l'enseignant. Cette démission est effective au trente (30) juin de l'année en cours et met fin à cette date au contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.04 Quand l'enseignante ou l'enseignant qui a été relevé de ses fonctions en vertu de la clause 5-7.08, fait défaut de remettre à la Commission une copie conforme du jugement ou du document attestant de l'arrêt des procédures dans les vingt (20) jours de la date du jugement ou de l'arrêt des procédures, tel défaut de remise dans ce délai équivaut à une démission de l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date où il a été relevé de ses fonctions. Telle démission met fin à cette date au contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.05 La Commission peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de démissionner sur simple avis écrit sans qu'il soit tenu de respecter les autres dispositions du présent article.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5-9.06 Toute telle démission ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits (ex. : sommes dues, effet d'une décision arbitrale le concernant, etc.), que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention collective.

L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par application de la présente convention collective.

5-9.07 La Commission transmet au Syndicat une fois par mois la liste des démissionnaires.

B) BRIS DE CONTRAT

5-9.08 Un bris de contrat met fin au contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant dans les cas prévus au présent article.

5-9.09 Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant plus de six (6) jours ouvrables et ne donne pas de raison valable de son absence dans ce délai, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence. Toutefois, si l'enseignante ou 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'enseignante ou l'enseignant.

5-9.10 Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant peut entraîner dans les soixante (60) jours qui suivent la résiliation du contrat d'engagement.

5-9.11 Cependant, le bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits, y compris toute somme due, que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention collective.

L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par application de la présente convention collective.

5-9.12 La résiliation et l'annulation du contrat d'engagement sont rétroactives aux dates indiquées au présent article comme début du bris de contrat.

C) PROCÉDURE DE BRIS DE CONTRAT

5-9.13 La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat, par *courrier recommandé* qu'elle considère l'enseignante ou l'enseignant en bris de contrat à compter de la date du début de son absence et de l'essentiel des motifs invoqués.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 5-9.14** Dès que la Commission a avisé l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-9.15** La Commission ne décide officiellement du bris de contrat qu'entre le quinzième (15^e) et le trente-cinquième (35^e) jour ouvrable à compter de la date à laquelle elle a avisé l'enseignante ou l'enseignant.
- La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit sur une prolongation de délai.
- De plus, dans le cas où le calendrier des séances du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif ne permet pas de rencontrer le délai prévu à la présente clause, la Commission et le Syndicat doivent s'entendre par écrit sur une prolongation du délai.
- 5-9.16** La décision de la Commission ne se prend qu'après mûres délibérations à une séance du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.
- 5-9.17** Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de la Commission sera prise et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la séance.
- Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la séance publique. Le Syndicat et la Commission peuvent convenir des modalités d'intervention.
- 5-9.18** Avant le quarante-cinquième (45^e) jour ouvrable à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été avisé de l'intention de la Commission, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par *courrier recommandé* de la décision de la Commission et, le cas échéant, de la date où l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions.
- 5-9.19** Pour les fins du présent article, la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1-1.12 de l'*Entente nationale* s'applique.

D) PROCÉDURE DE BRIS DE CONTRAT POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À STATUT PRÉCAIRE

- 5-9.20** *Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant plus de six (6) jours ouvrables et ne donne pas de raison valable de son absence dans ce délai, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence. Toutefois, si l'enseignante ou 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'enseignante ou l'enseignant.*

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 5-9.21** *La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat, par courrier recommandé, qu'elle considère l'enseignante ou l'enseignant en bris de contrat à compter de la date du début de son absence.*
- 5-9.22** *Dès que la Commission a avisé l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge nécessaires auprès du Bureau de la dotation pendant un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables. Le délai de vingt (20) jours ouvrables débute à la date de l'envoi prévu à la clause 5-9.21.*
- 5-9.23** *Suite à l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables prévu à la clause 5-9.22, la Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat, par courrier recommandé, de sa décision.*
- 5-9.24** *Un bris de contrat effectué selon la présente procédure peut entraîner à la fin du délai prévu à la clause 5-9.22, la résiliation du contrat de travail et mettre fin à l'emploi. La résiliation et l'annulation du contrat d'engagement sont rétroactives aux dates indiquées à la présente procédure comme début du bris de contrat.*
- 5-9.25** *Cependant, le bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits, y compris toute somme due, que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention collective.*
- L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par application de la présente convention collective.*

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

- 5-11.01** Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir son supérieur immédiat de son départ et de son retour conformément aux dispositions prévues par la présente convention collective ou, à défaut, selon les procédures en vigueur à son lieu de travail.
- 5-11.02** L'enseignante ou l'enseignant doit utiliser son congé aux fins autorisées.
- 5-11.03** À son retour au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit signer le formulaire d'attestation d'absence en vigueur à la Commission sur lequel apparaissent la durée et le motif d'absence. L'enseignante ou l'enseignant obtient sur demande une copie de l'attestation qu'elle ou il a signée.
- 5-11.04** La Commission peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son retour au travail, contester les motifs invoqués par l'enseignante ou l'enseignant.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 5-11.05** Au début de chaque année scolaire, l'autorité compétente de l'école établit, après consultation du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE), les modalités d'application de la procédure lors d'absences au travail.
- 5-11.06** Pour les fins du présent article, à la fin de chaque année scolaire et si la Commission a l'intention de modifier la procédure relative aux absences au travail qui sera en vigueur pour l'année scolaire suivante, elle consulte au préalable le Comité des relations de travail (CRT).
- 5-11.07** Lors d'une absence d'une journée ou moins, la Commission ne peut couper ou déduire selon le cas plus de 1/400 du traitement d'une enseignante ou d'un enseignant si l'accomplissement de ses fonctions et responsabilités ne nécessite la présence de l'enseignante ou de l'enseignant que pour une demi-journée. Cette clause trouve son application dans le cas où une enseignante ou un enseignant est présent la journée ouvrable précédente et la journée ouvrable suivante.
- 5-11.08** Toute journée ou partie de journée où les élèves ne sont pas tenus d'être à l'école ou au centre pour tout événement de force majeure (tempête, inondation, feu, etc.) est réputée journée ou partie de journée chômée et payée pour l'enseignante ou l'enseignant qui est ou serait présent au travail. Telle disposition s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire ainsi qu'à la suppléante ou au suppléant dont les services étaient requis avant la fermeture.
- Suite à un événement de force majeure (inondation, feu, etc.) pour lequel la Commission doit maintenir fermé un ou des établissements, elle peut requérir les services du personnel enseignant afin de participer aux réunions en lien avec le travail et à l'organisation pédagogique de l'école ou du centre.
- Telle disposition s'applique également à l'enseignante et l'enseignant œuvrant dans les centres relevant du Ministère de la santé et des services sociaux.
- 5-11.09** Lorsque à l'occasion d'une élection, il y a fermeture d'une école, l'enseignante ou l'enseignant normalement tenu d'y exercer sa tâche est rémunéré comme si elle ou il avait été réellement en fonction. Telle disposition s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire ainsi que la suppléante ou au suppléant.
- 5-12.00** **RESPONSABILITÉ CIVILE**
- 5-12.01** La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

Cependant, dans un cas de poursuite recherchant la responsabilité civile d'une enseignante ou d'un enseignant pour une faute d'ordre sexuel ou en matière d'agression physique envers un élève, la Commission peut, après enquête, décider de ne pas prendre fait et cause pour l'enseignante ou l'enseignant.

5-12.02 Dès que la responsabilité légale de la Commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la Commission dédommage toute enseignante ou enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, la Commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité de cette dernière n'est pas établie. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignante ou l'enseignant.

5-12.03 Dans le cas où telle perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

Conformément à la possibilité prévue à la clause 5-13.13 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

5-13.13 DROITS PARENTAUX (ARRANGEMENT LOCAL)

A moins d'entente différente avec la Commission, le maximum de quatre (4) semaines de report de vacances annuelles (incluant, le cas échéant, la semaine de relâche) se situe immédiatement après le congé de prolongation du congé de maternité stipulé à l'*Entente nationale*.

La Commission peut mettre fin à cette disposition dans la mesure où toute modification des dispositions de la Loi sur l'assurance emploi (*L.C. 1996, ch. 23*) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) au regard des droits parentaux la rend caduque.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe G) de la clause 5-14.02 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

5-14.02 G) FORCE MAJEURE (ARRANGEMENT LOCAL)

1. Il sera possible à une enseignante ou un enseignant de s'absenter de son travail sans perte de traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - a) dans le cas d'un accident d'automobile dont est victime l'enseignante ou l'enseignant : une demi-journée (1/2), le jour de l'événement; l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit pour ce motif à plus d'un jour de congé par année scolaire;
 - b) dans le cas de maladie ou d'accident grave de la conjointe ou du conjoint¹ de l'enseignante ou l'enseignant nécessitant une hospitalisation d'urgence ou des soins médicaux d'urgence : un maximum d'un (1) jour par événement, le jour de l'hospitalisation ou des soins médicaux d'urgence;
 - c) dans le cas de maladie ou d'accident grave d'un parent (père ou mère) ou d'un enfant à charge nécessitant une hospitalisation d'urgence ou des soins médicaux d'urgence : un maximum d'un (1) jour par événement, le jour de l'hospitalisation ou des soins médicaux d'urgence;
2. Malgré ce qui précède, il est convenu entre les parties que l'élargissement des motifs d'absence figurant aux paragraphes précédents ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum annuel de trois (3) jours ouvrables apparaissant à la clause 5-14.02 G) de l'*Entente nationale*
3. Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la Commission la preuve du motif de son absence.

5-14.02 H) Aux fins d'application des paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02 de l'*Entente nationale*, une journée peut être utilisée pour la remise des cendres (incinération) mais cette journée ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de congé prévus auxdits paragraphes.

5-14.02 I) La Commission accorde un congé sans traitement pour fins de présence en cour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit comparaître dans sa propre cause civile à la condition que la demande soit faite dans un délai de dix (10) jours ouvrables précédant l'audition.

La Commission accorde un maximum de trois (3) jours de congé sans traitement par année scolaire, pour fins de présence en cour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit comparaître dans sa propre cause pénale ou qui doit comparaître devant les tribunaux administratifs, à condition que la demande soit faite dans un délai de dix (10) jours ouvrables précédant l'audition et que les pièces justificatives demandées soient fournies.

¹ Au sens de la clause 1-1.12 de l'*Entente nationale*.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DU CONGÉ SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS A L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

5-15.01 Toute enseignante ou tout enseignant régulier à temps plein ou en disponibilité peut bénéficier des dispositions du présent article.

5-15.02 La Commission peut accorder à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement d'une année n'excédant pas une année contractuelle pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles.

La Commission peut renouveler ce congé sans traitement suite à une demande de l'enseignante ou l'enseignant, pour des périodes d'une année chacune.

5-15.03 L'enseignante ou l'enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la Commission, obtient s'il a épuisé les bénéfices de l'assurance-salaire et des banques de congés de maladie monnayables et non monnayables prévues à l'*Entente nationale*, un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée.

5-15.04 La Commission accorde, sur demande, à toute enseignante ou tout enseignant appartenant à un champ où il n'y a pas de difficulté de recrutement, un congé sans traitement à temps complet :

- a) pour entreprendre ou poursuivre des études sanctionnées par un diplôme et pertinentes à des fonctions exercées à la Commission. Le congé est accordé sous réserve que l'enseignante ou l'enseignant fasse parvenir son inscription à la Commission avant le trente (30) juin;
- b) pour agir comme soutien d'un membre de la famille immédiate (enfant, conjointe ou conjoint, père ou mère, frère ou sœur ou l'un de ses grands-parents) victime d'accident ou de maladie grave causant une incapacité totale temporaire ou permanente. Ce motif doit être attesté par un certificat médical. Ce congé peut être d'une durée d'une année contractuelle ou moins.

Ces congés peuvent être renouvelés pour un maximum de deux (2) années contractuelles, si les conditions prévues à la présente clause sont encore satisfaites lors de la demande de renouvellement.

5-15.05 La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être motivée par écrit.

Dans le cas d'une demande de congé d'un (1) an, la demande de congé ou de renouvellement du congé doit être faite avant le premier (1^{er}) avril. Dans les autres cas, la demande doit être faite au moins trente (30) jours avant la date du début du congé.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 5-15.06** Lorsque l'enseignante ou l'enseignant doit prendre un engagement de plus d'un (1) an mais d'au plus trois (3) ans avec un organisme extérieur, tel engagement est stipulé dans la demande originale de congé. Si la Commission accorde le congé, elle s'engage à le renouveler à une ou deux reprises selon le cas.
- 5-15.07** Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps plein conserve les années d'expérience et les années de service qu'elle ou qu'il détient conformément à l'*Entente nationale*, au moment de son départ. Son ancienneté s'accumule et elle ou il est soumis aux critères et procédures d'affectation, de mutation et de réaffectation pour l'obtention d'un poste.
- Elle ou il a aussi droit :
- a) de participer aux régimes d'assurance-vie et maladie prévus à l'*Entente nationale* à la condition d'en payer la prime entière exigible dans les quatre-vingt-dix (90) jours du début de son congé. La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant en ce sens dans les dix (10) jours du début du congé;
 - b) d'accroître le nombre de ses années d'expérience lorsqu'elle ou il enseigne pendant la période requise pour constituer une année d'expérience selon l'*Entente nationale*.
- 5-15.08** La Commission peut accorder sur demande faite avant le premier (1^{er}) avril, à toute enseignante ou tout enseignant régulier ou en disponibilité, un congé sans traitement à temps partiel, d'une durée n'excédant pas une année contractuelle en autant que l'octroi de ce congé soit compatible avec les exigences du poste occupé.
- 5-15.09** L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel se voit octroyer une tâche éducative proportionnelle au temps travaillé. La durée de la semaine régulière de travail est proportionnelle au temps travaillé.
- 5-15.10** L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel bénéficie des droits et avantages prévus à l'*Entente nationale* au statut d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, à l'exception :
- a) du traitement qui est proportionnel à la tâche éducative;
 - b) de la banque de congé de maladie annuelle qui est proportionnelle;
 - c) du calcul des années d'expérience qui s'effectue selon les dispositions prévues à l'*Entente nationale*
 - d) de l'ajustement, s'il y a lieu, des primes d'assurance.
- 5-15.11** Au plus tard le trente (30) juin, la Commission fait parvenir une réponse à l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé un congé sans traitement d'un (1) an, à temps plein ou à temps partiel.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Dans la mesure où un tel congé est accordé, la Commission lui fait parvenir le formulaire de rachat de service aux fins du régime de retraite et ce, au cours du premier (1^{er}) mois du congé.

5-15.12 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de l'enseignante ou de l'enseignant durant son congé.

5-15.13 La Commission peut annuler le congé de l'enseignante ou l'enseignant qui ne l'utilise pas pour les fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

5-15.14 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps plein qui veut revenir en service à temps plein à la Commission pour l'année scolaire suivante doit en aviser la Commission par écrit avant le premier (1^{er}) mars. La Commission lui rappelle par écrit cette obligation avant le quinze (15) février.

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

5-16.01 L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation, peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui participe à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la Commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.

5-16.03 L'enseignante ou l'enseignant qui participe à un programme d'échange tel que décrit à la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.04 Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas de sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.

5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

6-9.00 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION

6-9.01 Les enseignantes et enseignants sont payés par virement bancaire à tous les deux jeudis. Le premier versement s'effectue le deuxième (2^e) jeudi de l'année de travail.

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

6-9.02 Sous réserve de ses droits, la Commission émet au nom de l'enseignante ou l'enseignant dont le virement bancaire n'a pas été effectué, un chèque de paie dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la production d'une déclaration assermentée par l'enseignante ou l'enseignant à ce sujet. La présente clause ne s'applique que dans la mesure où le défaut d'effectuer le virement bancaire est imputable à la Commission.

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

6-9.03 L'enseignante ou l'enseignant qui a subi une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part de la Commission a droit au remboursement du traitement ainsi coupé, dans les trois (3) semaines de l'avis par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission.

Si telle coupure excède dix pour cent (10%) de son traitement brut, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement du traitement ainsi coupé dans les trois (3) jours ouvrables de l'avis par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission.

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

6-9.04 À moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission qui a remis à une enseignante ou un enseignant plus d'argent qu'elle ou il aurait dû en recevoir sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif, déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas dix pour cent (10%) du traitement brut de la période.

Cependant, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.

La présente clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire. Toutefois, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant dû à l'intérieur de la période d'emploi prévue.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 6-9.05** Les informations suivantes doivent apparaître sur le bulletin de paie :
- nom, prénom et matricule de l'enseignante ou l'enseignant;
 - date de couverture du relevé de salaire;
 - date d'encaissement du dépôt ou du chèque, s'il y a lieu;
 - traitement pour les heures régulières de travail;
 - heure(s) de travail supplémentaire(s);
 - détail des déductions;
 - salaire net;
 - total cumulatif de chacun des éléments précédents;
 - *le nombre de jours de congés de maladie de chacune des banques de congé de maladie.*

La présente clause s'applique également à la suppléante et au suppléant ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à la leçon et à taux horaire.

- 6-9.06** *À compter de l'année scolaire 2019-2020, la Commission émettra uniquement un bulletin de paie WEB tous les deux (2) jeudis contenant les renseignements énumérés à la clause 6-9.05. Les relevés fiscaux seront également transmis uniquement de façon électronique à compter de l'année fiscale 2019.*

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

- 6-9.07** Les montants payables à titre de dépassement du nombre d'élèves, banque de congés maladie monnayable, montant déterminé en vertu de la clause 5-10.36, périodes excédentaires, frais de déplacement et périodes de suppléance sont versés dans les trente (30) jours de leur échéance.

Les indemnités de remplacement du revenu dues à une enseignante ou à un enseignant suite à une décision finale de la Commission des lésions professionnelles lui sont versées par la Commission dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la totalité des prestations par la Commission.

- 6-9.08** La Commission rend accessible sur Adagio, à l'intention des enseignantes et enseignants, le calendrier de traitement des paies et des ajustements, s'il y a lieu, ainsi que la liste des codes informatiques fréquemment utilisés pour le bulletin de paie et les modifications à celui-ci.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

6-9.09 Le réajustement du traitement par application de la clause 6-7.03 paragraphe D) de l'*Entente nationale* est effectué dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Il en est de même pour les sommes dues à titre de rétroactivité par application de la même clause.

Le réajustement du traitement de l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un contrat à temps partiel par application de la clause 11-7.08 paragraphe c) ou 13-7.08 paragraphe d) s'effectue dans les trente (30) jours de la signature du contrat et les sommes dues à titre de rétroactivité par application de l'une ou l'autre de ces clauses lui sont versées dans le même délai. Si tel réajustement n'est pas effectué ou si des sommes dues ne sont pas versées dans le délai prescrit, l'enseignante ou l'enseignant a droit, sur demande expresse, à un versement spécial (re : paiement provisoire) à titre de dépannage et ce, dans les cinq (5) jours du défaut. Tel versement doit correspondre au montant dû par la Commission.

6-9.10 La suppléante ou le suppléant, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon ou à taux horaire dont le virement bancaire n'a pas été effectué dans les trente (30) jours de son dernier engagement a droit, sur demande expresse, à un versement spécial (re : paiement provisoire) à titre de dépannage et ce, dans les cinq (5) jours du défaut. Tel versement doit correspondre au montant dû par la Commission.

6-9.11 Lorsque l'indemnité afférente au congé annuel est acquise conformément à la Loi sur les normes du travail (*RLRQ, c. N-1.1*), cette indemnité est ajoutée à chaque versement du traitement pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 7-0.00 SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT

7-2.00 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)

7-2.01 Le système de perfectionnement est conçu en fonction des besoins du milieu et des enseignantes et enseignants.

7-2.02 a) Le terme recyclage se définit ainsi : c'est une réorientation de l'enseignante ou l'enseignant. Si cette réorientation exige un perfectionnement, les modalités sont définies par le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et des enseignants.

b) Le terme perfectionnement comprend : la mise à jour, les colloques et les congrès.

7-2.03 Lorsque le gouvernement accorde des sommes supplémentaires pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants, ces sommes sont gérées par le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE) en fonction des objectifs visés par le versement de ces allocations et selon les modalités qui ont présidé à l'octroi de ces sommes.

7-2.04 La Commission est en droit d'exiger la participation de toute enseignante ou tout enseignant au système de perfectionnement lorsque ce perfectionnement ou ce recyclage, selon le cas, se fait à l'intérieur de la journée normale de travail de l'enseignante ou l'enseignant si, durant cette journée, les élèves ne sont pas à l'école ou si ce perfectionnement ou ce recyclage le dispense à ce moment de ses tâches d'enseignante ou d'enseignant.

7-2.05 Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, une enseignante ou un enseignant effectue un perfectionnement de longue durée, la Commission 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 la Commission.

7-2.06 La Commission et le Syndicat forment un Comité de perfectionnement dont les modes de fonctionnement sont établis dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la présente convention collective. Le défaut d'établissement dudit Comité n'a pas pour effet d'empêcher l'organisation du perfectionnement.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 8-0.00 LA TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

Conformément à la possibilité prévue à la clause 8-4.01 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

8-4.01 ANNÉE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail. Une semaine de relâche des activités se tient vers la fin de février, le début de mars; le début ou la fin de l'année de travail des enseignantes et enseignants est ajusté à cet effet. Cependant, le début de l'année de travail ne peut être fixé qu'à compter du 23 août.

Exceptionnellement, pour permettre le même nombre de journées pédagogiques en début et en fin d'année, les années où la première journée pédagogique de fin d'année ne peut être placée avant la Fête nationale, le début de l'année de travail peut être fixé à compter du 22 août.

Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, chaque partie peut donner un avis écrit de son intention de mettre fin audit arrangement. Ce dernier prend alors fin au trente (30) juin de la dernière année du calendrier triennal.

Cet arrangement local s'applique de façon rétroactive au 1^{er} mai 2018.

8-4.02 DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL

A) CALENDRIER

Section 1

À compter de l'année scolaire 2009-2010, le calendrier scolaire est établi sur une base triennale.

Les journées de classe et les journées pédagogiques formant les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants sont identifiés selon les prescriptions des régimes pédagogiques et selon les principes et les modalités suivants :

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 2 Principes généraux

1. Les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants comportent, au secteur des jeunes, cent quatre-vingts (180) journées de classe et vingt (20) journées pédagogiques.
2. Afin de respecter le minimum de cent quatre-vingts (180) jours de classe prévus au régime pédagogique, trois (3) journées pédagogiques peuvent être transformées en journées de classe pour couvrir des situations particulières ayant provoqué la fermeture d'établissements.
3. Ces trois (3) journées pédagogiques sont inscrites au calendrier scolaire et identifiées après le premier (1^{er}) avril.
4. La première journée pédagogique transformée en journée de classe en est une fixée par la Commission en fin d'année. La deuxième (2^e) journée est prise parmi les neuf (9) journées fixées par l'équipe-école et la troisième (3^e) journée est prise parmi les trois (3) journées fixées par la direction de l'école.

Section 3 La fixation de la date des journées pédagogiques

Les vingt (20) journées pédagogiques sont réparties à travers le calendrier civil de la manière suivante :

- a) deux (2) journées fixées par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
- b) six (6) journées à être fixées en début et en fin d'année par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
- c) douze (12) journées mobiles dont neuf (9) journées à être fixées consensuellement par l'équipe-école¹ via les mécanismes normaux de participation et trois (3) journées à être fixées par la direction de l'école. Dans l'un et l'autre cas, l'organisme de participation des parents est consulté;
- d) dans l'éventualité où le Syndicat organise une ou deux journées de colloque, les journées mobiles à être fixées par l'équipe-école sont réduites d'autant.

¹ On entend par équipe-école : les enseignantes et les enseignants et les membres de la direction de l'école.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 4 La détermination du contenu des journées pédagogiques

- a) le contenu de deux (2) journées est déterminé par la Commission;
- b) le contenu des six (6) journées de début et de fin d'année est déterminé consensuellement par l'équipe-école via les mécanismes normaux de participation;
- c) le contenu de sept (7) journées parmi les douze (12) journées mobiles est fixé consensuellement par l'équipe-école via les mécanismes normaux de participation;
- d) le contenu de cinq (5) journées parmi les douze (12) journées mobiles est élaboré par les enseignantes et enseignants et soumis au CPEPE par leurs représentantes et représentants à la direction pour son approbation.

Section 5 Le cadre d'organisation des journées pédagogiques

À l'exclusion des deux (2) journées pédagogiques fixées par la Commission, le cadre d'organisation des journées pédagogiques est défini à l'annexe VIII de la présente convention collective.

Section 6 Adoption du calendrier des activités

1. Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, la Commission soumet au Comité pédagogique de consultation et aux autres groupes intéressés, un projet de distribution des jours de travail des enseignantes et enseignants pour les trois années scolaires qui suivent.
2. Le Comité pédagogique de consultation fait part de ses commentaires ou de sa recommandation dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle il est saisi de la question.
3. Tant la Commission que le Comité pédagogique de consultation doivent se conformer aux éléments apparaissant aux Sections 1, 2, 3 et 4 de la présente clause. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord et pour des raisons exceptionnelles, accepter de varier l'un des éléments mentionnés aux Sections 3 et 4 de la présente clause.
4. Au plus tard le quinze (15) avril de la dernière année du calendrier triennal, la Commission distribue dans le calendrier civil des trois (3) années scolaires suivantes les jours de travail et elle en informe les enseignantes et enseignants.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

B) ENTRÉE PROGRESSIVE

Lorsque des élèves du niveau préscolaire, de la première année du primaire ainsi que des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont soumis à une entrée progressive au début de l'année et qu'à cette occasion, l'enseignante ou l'enseignant y dispense de l'enseignement, chaque jour consacré à cette entrée progressive est réputé être un jour en présence d'élèves.

C) ACTIVITÉS D'ACCUEIL

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant accueille de futurs élèves du niveau préscolaire lors d'une journée pédagogique, la direction de l'établissement compense ultérieurement l'enseignante ou l'enseignant par une libération de sa tâche éducative. Cette libération est équivalente au temps consacré aux activités d'accueil, et le moment de libération est déterminé après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'établissement.

Conformément à la possibilité prévue à la clause 8-5.02 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

8-5.02 SEMAINE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)

La semaine régulière est de trente-deux (32) heures de travail conformément à la clause 8-5.01 de l'*Entente nationale* dont vingt-sept (27) heures au lieu assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant au niveau secondaire peut déterminer le moment de sa présence à l'intérieur des vingt-sept (27) heures, tel que prévu au premier paragraphe de la présente clause, jusqu'à un maximum de trois (3) heures par semaine, sous réserve de l'accord de la direction de l'école.

Au niveau préscolaire et primaire, l'enseignante ou l'enseignant peut déterminer le moment de sa présence à l'intérieur de la période de travail de vingt-sept (27) heures, tel que prévu au premier paragraphe de la présente clause, jusqu'à un maximum d'une (1) heure trente (30) minutes par semaine, sous réserve de l'accord de la direction de l'école.

L'horaire de cette période de vingt-sept (27) heures, tel que prévu au premier paragraphe de la présente clause, peut être déplacé selon les modalités suivantes :

- s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;
- s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq (5) jours.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

La direction reconnaît un minimum de quinze (15) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative, aux trois (3) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité école pour les élèves à risque ou les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CEREHDAA).

La direction reconnaît un minimum de dix (10) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative aux deux (2) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité local de perfectionnement (CLP).

La direction, à l'occasion de la détermination des vingt-sept (27) heures, tient compte du rôle de l'enseignante ou de l'enseignant au regard du plan d'intervention adapté (PIA).

La Commission rémunère les enseignantes et enseignants à la leçon devant corriger des épreuves ministérielles ou locales pour lesquelles une mesure prévoit du temps de libération pour les enseignantes et enseignants réguliers ou sous contrat. Cette rémunération est équivalente au nombre d'heures de libération reconnu par la mesure.

8-5.05 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

- a) L'enseignante ou l'enseignant responsable de stages qui se déplace entre deux (2) établissements où il supervise des stagiaires, durant la même journée, voit son temps de déplacement comptabilisé jusqu'à un maximum de soixante (60) minutes par semaine et ce, à l'extérieur de la tâche éducative.
- b) Le temps qu'une enseignante ou un enseignant doit consacrer à une journée pédagogique ne peut excéder cinq (5) heures trente (30) minutes.

8-6.05 SURVEILLANCE DE L'ACCUEIL ET DES DÉPLACEMENTS NON COMPRISE DANS LA TÂCHE ÉDUCATIVE

- a) L'enseignante ou 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.
- b) Lorsque cette surveillance de l'accueil et des déplacements est effectuée auprès du groupe d'élèves qui est confié à l'enseignante ou l'enseignant, cette surveillance est comptabilisée à l'extérieur de sa tâche éducative.
- c) Lorsqu'il s'agit d'une surveillance collective, ce temps de surveillance est comptabilisé dans sa tâche éducative.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

8-7.09 FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les frais de déplacement de l'enseignante ou l'enseignant itinérant qui doit se déplacer entre les immeubles où il enseigne durant la même journée lui sont remboursés selon la politique en vigueur à la Commission.

Les frais de déplacement et de stationnement de l'enseignante ou de l'enseignant lors d'activités éducatives sont remboursés selon la politique en vigueur à la Commission lorsque, avec l'accord de la direction, l'enseignante ou l'enseignant se devait d'utiliser son véhicule.

Les frais de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant qui doit se déplacer de son lieu régulier de travail pour superviser des stagiaires, sont remboursés selon la politique en vigueur à la Commission. Les frais des stationnements engendrés par ce déplacement à l'extérieur des immeubles de la Commission sont également remboursés.

Cette politique de remboursement des frais de déplacement doit faire l'objet d'une consultation selon les modalités prévues à la clause 4-1.08 de la présente convention collective.

8-7.10 RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS

La Commission ou la direction de l'école peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

1. L'enseignante ou 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 samedis, dimanches et jours de fêtes.
2. A l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
 - a) dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et enseignants convoquées par la Commission ou la direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et enseignants telle que degré, cycle, niveau, discipline et école.

- b) trois (3) réunions pour rencontrer les parents. L'organisation de ces rencontres, qui se tiennent normalement en soirée, s'effectue dans le cadre de la démarche consensuelle prévue au CPEPE.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Cependant, la direction de l'école peut convenir avec les enseignantes et enseignants d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée d'une telle réunion. Telle compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant.

8-7.11 SUPPLÉANCE

En cas d'absence d'une enseignante ou un enseignant, le remplacement est assuré par :

- a) une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

soit :

- b) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet;

soit :

- c) à des enseignantes et enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;

soit :

- d) si aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes et enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant :

Pour parer à de telles situations d'urgence, la direction avec les représentantes et représentants de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 établissent dans le cadre d'une démarche consensuelle, un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de leur école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Chaque enseignante ou enseignant de l'école est traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième (3^e) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant du niveau primaire dont la tâche éducative est composée exclusivement de cours et leçons est exclu du système de dépannage.

Il en va de même pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire dont la tâche éducative est constituée de vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle ou l'équivalent.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

La Commission désigne pour chaque école secondaire des suppléantes et suppléants.

Sous réserve des dispositions de la présente clause, l'absence ne peut avoir pour effet d'augmenter la tâche des autres enseignantes ou enseignants.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe D) de la clause 8-8.01 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

8-8.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES (ARRANGEMENT LOCAL)

8-8.01C) De plus, lesdites règles de formation de groupe 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 école, de la situation géographique de l'école ou de la carence de personnel qualifié disponible. Dans le cas de la situation géographique de l'école, la Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'application d'une telle raison de dépassement.

Pour le niveau primaire, un cinquième (5^e) motif de dépassement s'ajoute à ceux prévus ci-haut et est constitué des éléments protégeant l'élève d'un déplacement à savoir :

- l'élève a déjà été déplacé;
- l'élève est membre d'un foyer familial domicilié dans le quartier, dont un des enfants est inscrit à l'école;
- l'élève souffre d'une difficulté d'adaptation ou d'apprentissage reconnue comme telle par la Commission et ne pourrait pas recevoir à l'autre école le service relié à sa difficulté.

Les parties conviennent de limiter à trois (3) le nombre d'élèves excédentaires possible par groupe.

Avant d'utiliser définitivement ce motif, la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné en discuteront préalablement afin d'étudier d'autres solutions, le cas échéant.

Dans ce cadre, la Commission s'engage à l'occasion d'une séance du Comité des relations de travail (CRT), à informer les représentantes et représentants du Syndicat de tous les motifs de dépassement au niveau primaire. Cet échange a lieu en octobre de chaque année.

De plus, dans la mesure où la Commission décide de modifier sa « Politique d'admission », les parties conviennent de se rencontrer afin de procéder aux modifications à apporter au cinquième (5^e) motif de dépassement, s'il y a lieu.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

**CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT A
L'ENTENTE**

**9-4.00 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE
NÉGOCIATIONS LOCALES)**

9-4.01 La procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00 s'applique.

9-4.02 L'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 s'applique.

9-4.03 L'arbitrage sommaire prévu à la clause 9-2.26 a) s'applique :

- a) pour les griefs portant sur les matières locales suivantes :
 - les chapitres 3-0.00 et 4-0.00;
 - les articles 5-11.00, 5-15.00 et 5-16.00.
- b) pour les griefs portant sur toute autre matière que les parties (Commission et Syndicat) identifient comme sujette à l'arbitrage sommaire;
- c) à tout grief sur lequel les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour le référer à l'arbitrage sommaire. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes et représentants autorisés des parties constatant telle entente, est expédié au greffe *dans les plus brefs délais suivant la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03 de l'Entente nationale.*

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

Conformément à la possibilité prévue à la clause 11-2.09 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

11-2.09 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI ET LISTE DE RAPPEL (ARRANGEMENT LOCAL)

Section 1 Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel

1. Les présentes dispositions s'appliquent pour l'engagement des enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel dispensant l'enseignement dans le cadre des cours de formation générale offerts par le secteur de l'éducation des adultes.
2. Sous réserve de ce qui suit, la liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

Est considérée comme occupant un emploi à temps plein, une personne qui effectue un travail rémunéré à titre d'entrepreneur, de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou pour le compte d'un employeur. L'emploi occupé doit correspondre aux nombres d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires.

- a) La Commission peut cependant engager comme enseignante ou enseignant à taux horaire et à temps partiel une personne ayant un emploi régulier à temps plein dans les cas suivants :
 - l'enseignement de ce cours implique nécessairement que l'enseignante ou l'enseignant ait cet emploi régulier à temps plein;
 - malgré les campagnes publiques de recrutement effectuées par la Commission, celle-ci ne dispose pas d'un personnel n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein suffisant pour combler ledit poste;
 - il s'agit uniquement d'un remplacement d'urgence.
- b) Aux fins de vérification du statut de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission accepte une déclaration écrite de celle-ci ou de celui-ci à l'effet qu'elle ou il a ou n'a pas un emploi régulier à temps plein.
- c) Pour des postes comportant six (6) heures par semaine et moins d'enseignement, la Commission peut engager une personne ayant un emploi régulier à temps plein. Toutefois, la priorité est accordée à l'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein.
- d) L'engagement effectué en vertu du présent paragraphe ne permet pas la reconnaissance d'une date d'inscription sur la liste de priorité d'emploi ni sur la liste de rappel.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 2 Confection de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel

1. Inscription sur la liste de priorité d'emploi

Les enseignantes et enseignants sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi selon le service cumulé gelé au 30 juin 1998 pour celles et ceux qui étaient à l'emploi à cette date ou selon la date d'inscription pour celles et ceux qui sont entrés en service à partir du premier (1^{er}) juillet 1998. La date d'inscription correspond à la date du début de la période de deux cent cinquante (250) heures donnant accès à la liste de priorité d'emploi tel que prévu à la Section 3 de la présente clause.

Pour la confection de la liste de priorité d'emploi qui sera en vigueur pour l'année scolaire 2018-2019, la procédure, l'échéancier et les critères d'inscription sont ceux qui prévalent aux sections 2 et 3 de la clause 11-2.09 de la convention collective 2005-2010.

À compter du premier (1^{er}) juillet 2018, la liste de priorité d'emploi comprend le nom des personnes qui étaient inscrites, en conformité avec les modalités prescrites à la convention collective 2005-2010.

2. Confection de la liste de priorité d'emploi

À compter du premier (1^{er}) juillet 2018 la liste de priorité d'emploi est établie annuellement de la façon suivante :

Au premier (1^{er}) avril de chaque année, la Commission dresse, pour chacune des spécialités définies à l'annexe VII¹ la liste de priorité d'emploi des enseignantes et enseignants de cette spécialité dans le respect du service cumulé gelé ou dans le respect de la date d'inscription à la liste qui est indiquée pour chaque enseignante ou enseignant.

En cas de service cumulé gelé identique ou de date d'inscription identique, la Commission indique l'expérience; dans le cas d'une double égalité, la scolarité. Cette liste est transmise au Syndicat dans un délai maximal de dix (10) jours et est affichée dans chacun des centres dans le même délai pour une durée de trente (30) jours.

Simultanément, le Syndicat dispose de trente (30) jours à partir du moment où il reçoit la liste pour faire effectuer les corrections nécessaires.

La Commission transmet au Syndicat une première version de la liste de priorité d'emploi corrigée dans les cinq (5) jours de la fin de l'affichage.

¹ À compter du 1^{er} juillet 2002, la spécialité « sciences physiques » regroupe les spécialités « physique », « chimie » et « biologie ». De ce fait, dans l'éventualité où une ou un ou plusieurs enseignantes ou enseignants ne répondent pas, pour le moment, aux critères d'élargissement de champ pour l'une ou l'autre des trois (3) spécialités énumérées, des mesures transitoires seront établies pour l'attribution des cours et des contrats à temps partiel

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Sur réception de la version corrigée, le Syndicat peut se prévaloir de sept (7) jours supplémentaires pour demander la révision de ses demandes.

Cette liste prend effet le premier (1^{er}) juillet et remplace la liste de priorité d'emploi de l'année précédente.

La Commission dresse la liste de rappel en reprenant le processus prévu pour la liste de priorité d'emploi.

Section 3 Inscription des enseignantes et enseignants sur la liste de priorité d'emploi et sur la liste de rappel

1. Les cours et les contrats à temps partiel, le cas échéant, sont attribués par la Commission aux enseignantes et enseignants de la spécialité qu'elle juge aptes et compétents pour combler lesdits postes selon les modalités suivantes :

a) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et les enseignants figurant sur la liste de priorité d'emploi 2017-2018 sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi de 2018-2019;

b) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et les enseignants figurant sur la liste de rappel 2017-2018 sont inscrits sur la liste de rappel 2018-2019;

c) à compter de l'année scolaire 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, deux cent cinquante (250) heures d'enseignement comprenant cent cinquante (150) heures dans un même centre accompagné d'une évaluation positive¹ de son rendement, est inscrit sur la liste de priorité d'emploi et sur la liste de priorité d'emploi des années subséquentes;

exceptionnellement et devant une situation objectivable reliée à une spécialité et empêchant la réalisation des deux cent cinquante (250) heures au cours d'une année, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du sous-paragraphe précédent sans égard à la référence annuelle dans la mesure où elle ou il effectue une continuité d'engagements n'incluant pas nécessairement la session d'été;

d) à compter de l'année scolaire 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, cent cinquante (150) heures d'enseignement dans un ou plusieurs centres sans obtenir d'évaluation négative de son rendement, est inscrit sur la liste de rappel;

ces cent cinquante (150) heures peuvent être comptabilisées dans les deux cent cinquante (250) heures nécessaires pour être reconnu sur la liste de priorité d'emploi;

¹ L'absence d'évaluation au dossier ne doit pas restreindre le droit de l'enseignante ou de l'enseignant à être inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- e) lorsqu'elle ou il cesse d'occuper un emploi à temps plein à la Commission dans les deux (2) années qui suivent sa radiation, l'enseignante ou l'enseignant qui a été radié en raison de l'occupation de cet emploi, est réinscrit au même rang que celui qu'elle ou il détenait avant sa radiation.
- f) *L'enseignante ou l'enseignant qui a accédé à la liste de priorité d'emploi sans avoir été évalué ou celle ou celui dont le processus d'évaluation n'a pu être complété, en raison de la durée de son absence pour l'un des motifs prévus aux articles 5-10.00, 5-13.00, 5-18.00 ou 5-20.00 de l'Entente nationale, pourra, au cours de la première année suivant son retour au travail faire l'objet d'une évaluation.*

Section 4 Radiation de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel

La liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une enseignante ou d'un enseignant concerné par les conditions suivantes :

A) Conditions d'épuration

1. Liste de priorité d'emploi
 - a) L'enseignante ou l'enseignant qui est non disponible sans motif valable pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
 - b) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans. Dans la mesure où le défaut d'enseignement est relié à une situation objectivable découlant du financement ou d'une réorganisation du réseau des centres indépendante de l'enseignante ou de l'enseignant, cette dernière ou ce dernier est inscrit sur la liste de rappel avec priorité d'affectation. Suite à un engagement de quatre-vingt-dix (90) heures, cette enseignante ou cet enseignant réintègre la liste de priorité d'emploi sans évaluation.
 - c) L'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation négative dans les deux (2) années scolaires qui suivent son inscription à la liste de priorité d'emploi, étant entendu qu'un processus d'évaluation n'est amorcé que si les circonstances le requièrent.
 - d) L'enseignante ou l'enseignant est en situation de double emploi au sens de la Section 1 de la présente clause.
 - e) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

2. Liste de rappel

- a) L'enseignante ou l'enseignant qui est non disponible, sans motif valable, pendant vingt-quatre (24) *mois* consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
- b) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans.
- c) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*
- d) *L'enseignante ou l'enseignant qui obtient deux (2) évaluations négatives alors que son nom est inscrit à la liste de rappel est radié de cette la liste sans attendre la mise à jour annuelle. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.*

Ces conditions, tant pour la liste de priorité d'emploi que pour la liste de rappel, ne sont pas limitatives.

La Commission informe le Syndicat du nom de l'enseignante ou l'enseignant qui a été radié de la liste de priorité d'emploi ou de la liste de rappel.

B) Comité de révision

Une personne ayant fait l'objet d'une évaluation négative et pour laquelle la Commission a refusé son inscription à la liste de priorité d'emploi, peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de *l'Unité responsable*. Un comité est alors formé par un membre de la direction de *l'Unité responsable* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*; la décision du Comité est exécutoire. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité.

Une personne de la liste de priorité d'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation négative peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de *l'Unité responsable*. Un comité est alors formé par un membre de la direction de *l'Unité* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité. Par la suite, si l'évaluation négative est maintenue, elle est contestable par voie de grief.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

C) Comité d'étude sur l'évaluation du rendement

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité d'étude concernant la grille d'évaluation du rendement du personnel enseignant actuellement utilisée est mis sur pied. Après étude, chacune des parties au Comité fait les recommandations qu'elle juge appropriées.

Section 5 La tâche la plus complète possible

1. La Commission vise à offrir à l'enseignante et à l'enseignant de la liste de priorité d'emploi une tâche la plus complète possible, c'est-à-dire se rapprochant de vingt (20) heures d'enseignement par semaine (i.e. cours, leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité). La direction du centre tente de jumeler des postes pour atteindre cet objectif.

Il appartiendra à la Commission de décider si un jumelage est possible.

Pour les fins d'attribution des compléments de tâche, le dépassement de vingt (20) heures d'enseignement par semaine est permis sans excéder vingt-deux (22) heures par semaine et sans toutefois dépasser huit cents (800) heures d'enseignement par année scolaire.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant a une tâche comportant moins de vingt (20) heures d'enseignement par semaine (i.e. cours, leçons et suivi pédagogique relié à sa spécialité), la Commission lui offre la possibilité d'obtenir un complément de tâche pouvant totaliser vingt et une (21) heures ou vingt-deux (22) heures d'enseignement par semaine.

2. Malgré ce qui précède, le temps de présence reste un maximum de sept (7) heures par semaine et la semaine de travail ne doit pas dépasser trente-deux (32) heures.
3. Le temps de présence et le travail de nature personnelle, s'il y a lieu, que l'enseignante ou l'enseignant ne pourra dispenser pendant sa semaine régulière de travail en raison du point 2, sera reporté aux mois de mai et juin de l'année scolaire en cours ou à un autre moment au cours de la même année scolaire après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre ou la Commission.

Ex. : une tâche d'enseignement de vingt-deux (22) heures par semaine pendant vingt (20) semaines a pour effet de reporter quarante (40) heures de temps de présence aux mois de mai et juin.

4. Le temps de présence et le travail de nature personnelle ainsi reporté seront exécutés en conformité avec la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant reprend son temps de présence, elle ou il ne peut se voir offrir un complément de tâche qui entre en conflit avec l'horaire ainsi que la durée dudit temps de présence.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Le solde des heures devant être reporté en vertu du paragraphe précédent figure sur le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant (i.e. contrat de vingt et une (21) heures par semaine ou vingt-deux (22) heures par semaine d'enseignement).

La tâche annuelle maximum d'enseignement au cours d'une même année scolaire est de huit cents (800) heures par année. Le temps de présence maximum au cours d'une même année scolaire est de mille quatre-vingts (1080) heures par année auquel s'ajoutent les heures consacrées à l'accomplissement de travail de nature personnelle tel qu'établi à la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*.

L'enseignante et l'enseignant est rémunéré au prorata des heures d'enseignement en vertu de la clause 11-8.07 de l'*Entente nationale* et son traitement est étalé de la manière suivante :

- a) pendant les semaines où elle ou il enseigne, l'enseignante ou l'enseignant reçoit cent pour cent (100%) du traitement selon l'échelle (i.e. vingt (20) heures par semaine);
- b) pendant la période où elle ou il effectue son solde de temps de présence, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le solde des heures enseignées, rémunérées en fonction de son échelle de traitement.

5. *Le pourcentage du contrat est établi en fonction du nombre d'heures de tâche éducative hebdomadaire par rapport aux vingt (20) heures dispensées par l'enseignante ou l'enseignant régulier au cours de la semaine de travail, et ce, peu importe sa répartition dans la semaine de travail. Le nombre total d'heures de tâche éducative du contrat est ajustée, le cas échéant, selon ce pourcentage.*

En vertu du paragraphe précédent, la détermination du moment où seront ajoutées les heures de tâche éducative est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre.

Section 6 Attribution des postes

La Commission procède au placement des enseignantes et enseignants, au regard seulement des postes présentés en vertu du présent processus de placement, en respectant les modalités suivantes :

Suite à l'adoption du calendrier scolaire, la Commission élabore, après consultation du Syndicat, un calendrier du processus de placement.

Selon le calendrier établi, la Commission transmet au Syndicat la configuration du réseau des centres ainsi que la liste des postes prévus au regard des spécialités et l'amplitude de travail. Cette configuration et cette liste sont affichées dans les centres.

Lors des assemblées de placement, les postes sont affichés et l'enseignante et l'enseignant est invité à choisir un poste dans le respect de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Une mise à jour comportant les nouveaux postes attribués et les compléments de tâche est transmise mensuellement au Syndicat par la Commission.

Première assemblée de placement

La Commission tient une assemblée de placement au moins quarante-huit (48) heures avant la première journée de travail de l'année scolaire.

Les postes offerts à cette assemblée sont tous les postes connus.

Est concerné par cette assemblée, l'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi et, au besoin, celle et celui de la liste de rappel.

Deuxième assemblée de placement

La Commission tient une deuxième (2^e) assemblée de placement avant le début de la troisième (3^e) semaine de septembre où sont offerts tous les postes connus.

Est concerné par cette assemblée :

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi qui n'a pas été confirmé dans un poste ou qui désire compléter sa tâche. De ce fait et dans l'objectif de vouloir offrir la tâche la plus complète possible, la Commission permet à l'enseignante ou l'enseignant de se désister du poste obtenu à la première (1^{ère}) assemblée lorsqu'elle ou il a la possibilité de se voir octroyer, lors de la deuxième (2^e) assemblée, un poste de vingt (20) heures d'enseignement par semaine

et

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel.

Troisième assemblée de placement

La Commission tient une troisième (3^e) assemblée de placement au moins quarante-huit (48) heures avant la première journée de travail du mois de janvier où sont offerts tous les postes connus.

Est concerné par cette assemblée :

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi qui n'a pas été confirmé dans un poste ou qui désire compléter sa tâche

et

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Quatrième étape de placement

L'attribution des postes à la quatrième (4^e) étape se fait par l'utilisation de l'Internet au moment et selon les modalités déterminées par la Commission ou par la convocation des enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel à une assemblée de placement ou par tout autre moyen (ex : par téléphone).

Est concerné par cette quatrième étape

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi qui n'a pas été confirmé dans un poste ou qui désire compléter sa tâche. De ce fait et dans l'objectif de vouloir offrir la tâche la plus complète possible, la Commission permet à l'enseignante ou l'enseignant de se désister du poste obtenu à la troisième (3^e) assemblée lorsqu'elle ou il a la possibilité de se voir octroyer, lors de la quatrième (4^e) étape, un poste de vingt (20) heures d'enseignement par semaine

et

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel.

Section 7 Ouverture de postes en cours d'année

Les postes offerts en vertu du présent paragraphe le sont dans le respect de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel.

1. Tous les postes de quatorze (14) heures par semaine et moins dans les centres de formation¹ ne sont octroyés que pour une session à la fois, c'est-à-dire de :
 - a) de septembre à décembre : pour l'ensemble des postes connus;
 - b) de janvier à juin : pour l'ensemble des postes connus.
2. Postes de vingt (20) heures par semaine
 - a) Tous les postes de vingt (20) heures par semaine qui débutent après l'assemblée du début de l'année ne prévalent que jusqu'en décembre. Les postes qui ouvrent entre la première (1^{ère}) et la deuxième (2^e) assemblée de placement sont offerts à la deuxième (2^e) assemblée de placement.

Tous les postes de vingt (20) heures par semaine qui débutent après l'assemblée de décembre prévalent jusqu'à la fin de l'année scolaire, s'il y a lieu. Les postes qui ouvrent entre la troisième (3^e) assemblée de placement et la quatrième (4^e) étape de placement sont offerts à la quatrième (4^e) étape de placement.

¹ Cela exclut les postes générés par les organismes hors des locaux de la Commission.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- b) Sous réserve de la disponibilité exprimée par l'enseignante ou l'enseignant et à l'occasion de l'octroi d'un poste de vingt (20) heures par semaine en cours d'année, l'enseignante et l'enseignant qui a accepté un poste ne lui permettant pas d'obtenir une année de service cumulé se voit reconnaître l'équivalent du service qu'elle ou il aurait normalement cumulé si elle ou il avait obtenu ce poste, en conformité avec la priorité d'emploi.
 - c) Nonobstant les points 2a) et 2b) un poste de vingt (20) heures par semaine qui débute en cours d'année peut être offert à une enseignante ou à un enseignant pour toute la durée de l'année scolaire aux conditions suivantes :
 - le poste est prévu pour toute l'année;
 - sous réserve de la disponibilité exprimée, les enseignantes et les enseignants dont les noms apparaissent sur la liste de priorité d'emploi et qui se situent au-dessus de l'enseignante ou de l'enseignant qui a droit à ce poste, ont déjà un poste de vingt (20) heures par semaine pour l'année.
 - d) Nonobstant le point 1 des postes de douze (12), treize (13) ou quatorze (14) heures par semaine peuvent être offerts pour toute la durée de l'année, à la condition que ces postes donnent droit à des contrats à temps partiel. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant accepte le poste pour toute la durée de l'engagement.
3. Lorsque dans un centre donné, une enseignante ou un enseignant voit sa tâche diminuée par rapport à celle initialement prévue, cette enseignante ou cet enseignant ou une autre enseignante ou un autre enseignant de cette spécialité du même centre peut se voir attribuer des tâches d'enseignement dans une autre spécialité disponible à ce centre si elle ou s'il en a exprimé son intention et si la Commission la ou le juge apte et compétent. Telle enseignante ou tel enseignant doit avoir au moins soixante et quinze pour cent (75%) du service cumulé de l'enseignante ou l'enseignant de cette spécialité à qui la tâche aurait normalement dû être confiée en vertu de la liste de priorité d'emploi.

Section 8 La déclaration de disponibilité

La disponibilité et le choix du lieu de travail sont exprimés par l'enseignante ou l'enseignant sur un formulaire fourni par la Commission ou selon d'autres modalités déterminées par la Commission et celui-ci comporte également la déclaration relative à la réduction du double emploi.

Le formulaire de disponibilité est complété annuellement par l'enseignante ou l'enseignant et est remis à la Commission lors des assemblées de placement du début de l'année scolaire ou selon d'autres modalités déterminées par la Commission. L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut se présenter aux assemblées de placement demande le formulaire à la Commission, le complète et le retourne au Service des ressources humaines.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Les renseignements qui apparaissent au formulaire de disponibilité prévalent jusqu'à leurs modifications par l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités établies par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant est déclaré non disponible jusqu'à ce qu'elle ou il ait transmis son formulaire à la Commission.

1. La Commission autorise, sur demande écrite accompagnée de preuves d'inscription, transmise le ou vers le premier (1^{er}) juin de l'année en cours, la non disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant désireux de suivre des cours à temps complet dans une institution reconnue par la Commission. La durée de cette demande doit équivaloir à une année d'activités et correspondre avec l'année scolaire. Cette demande peut être renouvelée par la Commission aux mêmes conditions.
2. La Commission peut également autoriser la non disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.). Dans ce cas, la demande se fait aux mêmes conditions que celles mentionnées au point 1.
3. La Commission peut autoriser, sur demande écrite transmise trente (30) jours avant le début de l'absence, la non disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.) pour une durée moindre qu'une année.

Dans ce cas, l'absence ne doit pas interrompre un engagement. La durée de l'absence doit équivaloir et correspondre minimalement à une session d'activités au sens du point 1 de la Section 7 de la présente clause et l'enseignante ou l'enseignant est maintenu sur la liste de priorité d'emploi ou sur la liste de rappel.

4. Formulaire de disponibilité

Le formulaire de disponibilité permet à l'enseignante ou l'enseignant d'indiquer le nombre d'heures pour lesquelles elle ou il renonce à exercer sa priorité d'emploi. Lorsqu'il y a telle renonciation, elle ou il est réputé ne pas avoir exercé son refus de poste.

Section 9 Dispositions diverses

1. Attribution des postes pour la session d'été

Malgré toute disposition à l'effet contraire, tout en favorisant la réduction du double emploi, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) l'enseignante ou l'enseignant non régulier intéressé à travailler pendant l'été manifeste son intention en la manière prévue par la Commission;
- b) à cette fin, la Commission dresse, par spécialité, dans le respect de l'ordre de la liste de priorité d'emploi, la liste des enseignantes et enseignants intéressés, jusqu'à concurrence du nombre de postes offerts;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

1. Cette liste est d'abord établie pour l'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas effectué huit cents (800) heures ou ayant effectué huit cents (800) heures à taux horaire au cours de l'année scolaire précédente.
 2. On y ajoute ensuite le nom de l'enseignante ou l'enseignant ayant effectué huit cents (800) heures au cours de l'année précédente dans le cadre de plus d'un contrat à temps partiel.
 3. Finalement le nom de l'enseignante ou l'enseignant ayant effectué huit cents (800) heures dans le cadre d'un seul contrat à temps partiel.
- c) dans le cadre d'une assemblée de placement, la Commission attribue les postes par spécialité dans le respect de la liste de priorité d'emploi en la manière ci-haut prévue.

2. Exigences particulières

Si la Commission estime nécessaire d'avoir des exigences particulières pour certains postes, ces exigences sont déterminées après consultation du Syndicat et sont reliées aux besoins spécifiques d'une clientèle (ex. : milieu carcéral, clientèle handicapée, etc.).

De plus, en regard des cours alpha-organismes, la Commission peut définir des exigences particulières reliées aux services à offrir. Dans la mesure du possible la Commission consulte le Syndicat sur ces exigences, sinon elle l'en informe.

3. Reconnaissance de nouvelles spécialités

Dans le cadre de la reconnaissance de nouvelles spécialités, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) une enseignante ou un enseignant dont le nom figure à la liste de priorité d'emploi peut se voir reconnaître plus d'une spécialité si elle ou il présente une demande écrite en la manière prévue par la Commission et si elle ou il répond au profil des exigences déterminées par la Commission pour la spécialité visée;
- b) une fois reconnu dans une autre spécialité par la Commission, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant s'ajoute à la fin de la liste de priorité d'emploi de la spécialité visée dans le respect du service cumulé gelé ou de la date d'inscription à la liste; la date de reconnaissance de la nouvelle spécialité y est également inscrite;
- c) la Commission informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant de sa décision et, en cas de refus, en précise les motifs;
- d) lors des assemblées de placement et de la quatrième (4^e) étape de placement, l'enseignante ou l'enseignant reconnu dans une nouvelle spécialité peut choisir un poste ou une combinaison de postes dans la spécialité reconnue dans son élargissement de champ selon son service cumulé gelé ou selon la date d'inscription sur la liste de priorité d'emploi, lorsque le nombre d'heures qu'elle ou il pourrait obtenir dans sa spécialité

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

d'origine est inférieur à celui obtenu par l'élargissement. L'ordre d'octroi des postes est déterminé par l'ordre d'inscription sur la liste de priorité d'emploi confondue.

- e) À la fin des trois (3) assemblées de placement et de la quatrième étape (4^e) de placement, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas une tâche complète peut, s'il reste des postes, compléter sa tâche dans une autre spécialité qui lui est reconnue. L'ordre d'octroi des postes est déterminé par l'ordre d'inscription sur la liste de priorité d'emploi confondue.
- f) Les dispositions applicables à la reconnaissance de nouvelles spécialités s'appliquent également aux postes offerts en cours d'année. L'ordre d'octroi des postes est déterminé par l'ordre d'inscription sur la liste de priorité d'emploi par spécialité.

4. Désistement en cours d'engagement Il est convenu que, lorsqu'une enseignante ou un enseignant demande de se désister de son poste en cours d'engagement, il y a obligation pour les parties de tenter de convenir d'une solution.
5. Modification d'engagement

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit octroyer deux postes (2) à taux horaire à l'occasion de la première (1^{ère}) et la deuxième (2^e) assemblée de placement de l'année, en septembre ou, à l'occasion de la troisième (3^e) assemblée et la quatrième (4^e) étape de placement de l'année en janvier et dont le total des heures d'enseignement donnerait droit à un contrat au sens de la clause 11-7.08 de l'*Entente nationale*, voit son engagement à taux horaire modifié en un engagement sous contrat à temps partiel correspondant à la somme des heures d'enseignement de la première (1^{ère}) et deuxième (2^e) assemblée de placement ou de la troisième (3^e) assemblée de placement et de la quatrième (4^e) étape de placement, selon le cas. Lorsqu'il y a modifications de tels engagements, l'enseignante ou l'enseignant concerné reprend subséquemment le temps de présence non exécuté entre les deux sessions.

6. Création d'une nouvelle spécialité

Lorsqu'il y a création d'une nouvelle spécialité, la Commission consulte le Syndicat sur les modalités de recrutement.

Les enseignantes et enseignants reconnus par la Commission pour cette nouvelle spécialité, voient leur nom apparaître sur la liste de priorité d'emploi de cette nouvelle spécialité dans le respect du service cumulé gelé ou selon la date d'inscription à la liste.

ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

Les articles suivants s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la juridiction de la Commission.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

À chaque fois que le terme école est utilisé ou qu'il y est fait référence, il peut signifier centre ou vice versa.

11-4.02 Reconnaissance des parties locales

L'article 2-2.00 s'applique.

11-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux

L'article 3-1.00 s'applique.

11-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales.

L'article 3-2.00 s'applique.

11-5.03 Documentation à fournir au Syndicat

L'article 3-3.00 s'applique.

11-5.04 Régime syndical

L'article 3-4.00 s'applique.

11-5.05 Déléguée ou délégué syndical

L'article 3-5.00 s'applique.

11-5.06 Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

11-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

L'article 3-7.00 s'applique.

11-5.08 La Commission et le Syndicat reconnaissent que les prérogatives syndicales établies selon les articles 3-1.00 à 3-7.00 ne peuvent être augmentées ou autrement modifiées par les prérogatives syndicales établies selon les clauses 11-5.01 à 11-5.07 et vice versa en raison du fait que le ou les immeubles d'une école ou d'un centre sont utilisés, en tout ou en partie, conjointement ou non, pour la formation professionnelle, pour des services éducatifs pour l'éducation des adultes ou pour des services éducatifs pour les élèves.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

11-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale

Le chapitre 4-0.00 s'applique sous réserve de ce qui suit :

MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRÉVUS À LA LIP À L'EXCLUSION DE L'ARTICLE 244

A) En conformité avec les dispositions de la LIP, les enseignantes et enseignants soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :

- 1) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
- 2) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
- 3) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève en tenant compte de ce qui est prévu au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le Ministre ou la Commission.

Les propositions des membres des enseignantes et enseignants sont faites selon les modalités établies par celles-ci et ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, les propositions des enseignantes et enseignants doivent être données dans un délai de *trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

B) En conformité avec les dispositions de la LIP, *les enseignantes et enseignants ainsi que les autres membres du personnel concernés* soumettent une proposition pour approbation par la direction sur l'objet suivant :

- 1) *les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif.*

La proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés est faite selon les modalités établies par ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

À moins d'entente différente, *la proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés doit être donnée dans un délai de trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans *les trente (30) jours de la réception* de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de *l'Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

C) En conformité avec les dispositions de la LIP, la direction élabore avec la participation des enseignantes et enseignants, les propositions qu'elle devra soumettre pour approbation au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

- 1) les orientations et le plan d'action du centre;
- 2) les modalités d'application du régime pédagogique;
- 3) la mise en œuvre des programmes d'études;
- 4) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et d'éducation populaire visés par le régime pédagogique;
- 5) les règles de fonctionnement du centre.

Les modalités de cette participation sont celles établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, celles établies par cette dernière.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de *l'Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

11-7.01 Engagement

La clause 5-1.01 s'applique.

11-7.14B) PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION

A) 1. Établissement des surplus d'affectation

Lorsque, dans un centre, une spécialité compte plus d'enseignantes et d'enseignants qu'il n'y a de postes disponibles, les enseignantes et enseignants qui sont déclarés en surplus d'affectation sont les enseignantes et enseignants qui possèdent le moins d'ancienneté.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

2. Désistement de poste

Au plus tard le vingt-cinq (25) juin, une enseignante ou un enseignant qui désire se désister de son poste adresse une demande en ce sens à la Commission. Telle enseignante ou enseignant perd son droit de retour au centre d'origine. Telle demande est acceptée par la Commission si elle n'entraîne pas le départ de plus de vingt pour cent (20%) d'enseignantes ou d'enseignants d'un même centre. L'enseignante ou l'enseignant est alors considéré en surplus d'affectation dans sa spécialité et son poste devient vacant pour les fins de la présente clause.

3. L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation dans sa spécialité doit choisir :

- soit d'être affecté dans son centre, dans une spécialité où il y a un poste vacant, si elle ou il répond aux qualifications exigées par la Commission;
- soit d'être versé dans le bassin d'affectation et de mutation au niveau des centres de l'éducation des adultes.

Le Syndicat reçoit la liste des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation dans leur spécialité et dans leur centre ainsi que la liste des enseignantes et enseignants qui ont changé de spécialité dans leur centre.

B) 1. Supplantation

S'il y a plus d'enseignantes et d'enseignants en surplus d'affectation que de postes vacants dans une spécialité, la Commission vérifie s'il y a des enseignantes et enseignants en poste dans cette spécialité comptant moins d'ancienneté que l'excédent des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation.

Si tel est le cas, la Commission déclare leurs postes vacants et ajoute ces postes à la liste des postes vacants. Les enseignantes et enseignants qui perdent leurs postes en sont avisés et sont alors en surplus d'affectation.

2. Mutation libre

L'enseignante ou l'enseignant qui désire une mutation libre adresse une demande en ce sens à la Commission. La demande de mutation libre doit être transmise au plus tard le vingt-cinq (25) juin en la manière prévue par la Commission. Telle demande est acceptée si elle n'entraîne pas le départ de plus de vingt pour cent (20%) d'enseignantes ou d'enseignants d'un même centre. Ce vingt pour cent (20%) ne tient pas compte des demandes de changement de spécialité à l'intérieur d'un même centre.

Le choix d'un nouveau poste s'effectue lors de la procédure d'affectation au tout début de la première assemblée de placement. L'enseignante ou l'enseignant qui n'obtient pas un des postes souhaités conserve celui qu'elle ou il détenait avant de faire sa demande.

Une demande de mutation libre n'est possible qu'une fois aux deux ans.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

C) Affectation des surplus d'affectation, des disponibles et des enseignantes et enseignants en mutation libre

Pour les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation, en disponibilité ou désirant une mutation libre, la Commission attribue les postes vacants pour l'année scolaire suivante en respectant l'ordre de priorité suivant, sous réserve des qualifications exigées par la Commission :

- a) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans sa spécialité en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- b) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'une spécialité, la Commission peut affecter à des postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus d'affectation dans cette spécialité;
- c) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans une autre spécialité en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- d) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'une autre spécialité, la Commission peut affecter à des postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus d'affectation;
- e) les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants ayant reçu un avis de mise en disponibilité;
- f) l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé une mutation libre, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté.

Exceptionnellement, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'ententes pour solutionner des cas problématiques concernant l'affectation des enseignantes et enseignants.

D) Dispositions diverses

1. Retour au centre d'origine

Si un besoin se crée dans sa spécialité entre la date de mise en surplus et la deuxième (2^e) assemblée de placement du début de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant qui a été déclaré en surplus d'affectation peut réintégrer son centre d'origine pourvu qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et qu'elle ou il ait fait connaître son intention à la Commission au plus tard le quinze (15) juin.

2. Reconnaissance d'une nouvelle spécialité

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant permanent se voit reconnaître une nouvelle spécialité dans le cadre d'une mutation libre, la permanence de l'enseignante ou l'enseignant visé est réputée appartenir à sa spécialité d'origine.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Dans le cadre de changements de spécialités par des enseignantes ou enseignants permanents, les parties conviennent de se rencontrer afin d'étudier tout problème découlant de la répartition des postes permanents par spécialité.

11-7.14 D) RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN CENTRE

Section 1 Répartition des effectifs

À l'occasion d'une séance du Comité des relations de travail (CRT), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants pourront exprimer leur point de vue sur les règles utilisées par la Commission pour fins de distribution des effectifs aux différents centres, après avoir été informés des différentes règles.

Section 2 Critères de répartition

1. La direction et les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE participent, dans le cadre d'une démarche consensuelle, à la détermination :
 - a) des critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités.

Ces critères peuvent porter sur les éléments suivants :

 - le nombre de groupes;
 - le nombre d'heures d'enseignement;
 - le nombre de spécialités.
 - b) des critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe.
2. Lorsque la direction connaît le nombre d'enseignantes et d'enseignants attribués au centre par la Commission pour l'année scolaire suivante, elle consulte chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants sur la répartition des tâches d'enseignement pour l'année scolaire suivante à l'intérieur de cette spécialité.
3. À l'occasion de la formation des tâches, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE peuvent exprimer leur point de vue au chapitre des règles de distribution des tâches entre les enseignantes et enseignants.
4. La direction répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions et responsabilités de chacun d'eux, de la façon suivante :

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- a) deux (2) jours ouvrables avant la date limite prévue pour le désistement, la direction répartit provisoirement les tâches d'enseignement et indique à chaque enseignante ou enseignant la spécialité et la plage horaire de sa tâche individuelle d'enseignement;
- b) avant le trente (30) juin, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant la spécialité et la plage horaire de sa tâche individuelle d'enseignement. Copie de cette dernière est remise à la déléguée ou au délégué syndical du centre;
- c) au début de l'année scolaire, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant, sous forme de grille horaire, sa tâche individuelle d'enseignement connue à ce moment. Cette grille horaire sera par la suite complétée par l'ajout des autres activités de sa tâche globale. Une description de cette tâche est remise à chaque enseignante ou enseignant sous forme d'horaire. Une copie de cette tâche est remise au plus tard six (6) semaines après le début des cours à la déléguée ou au délégué syndical et une autre est affichée au centre;
- d) après ce délai de six (6) semaines, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné.

11-7.16 Promotion (arrangement local)

L'article 5-5.00 s'applique.

11-7.17 Dossier personnel

L'article 5-6.00 s'applique en y apportant les adaptations nécessaires pour tenir compte de l'année de travail.

11-7.18 Renvoi

L'article 5-7.00 s'applique.

11-7.19 Non rengagement

L'article 5-8.00 s'applique.

11-7.20 Démission et bris de contrat

L'article 5-9.00 s'applique.

11-7.22 Réglementation des absences

L'article 5-11.00 s'applique.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

11-7.23 Responsabilité civile

L'article 5-12.00 s'applique.

11-7.25 Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

L'article s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont le nombre d'heures aurait permis un contrat n'eût été le code de financement.

11-7.26 Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales.

L'article 5-15.00 s'applique.

11-7.27 Congés pour affaires relatives à l'éducation

L'article 5-16.00 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires.

11-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

L'article 6-9.00 s'applique.

11-9.03 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement au niveau provincial)

L'article 7-2.00 s'applique.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

11-10.03A) ANNÉE DE TRAVAIL

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail. Le début de l'année de travail ne peut être fixé que le ou vers le premier (1^{er}) septembre de l'année scolaire.

11-10.03B) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL

A) CALENDRIER

Section 1

À compter de l'année scolaire 2009-2010, le calendrier scolaire est établi sur une base triennale.

Les journées de classe et les journées pédagogiques formant les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants sont identifiées selon les prescriptions des régimes pédagogiques, selon les dispositions régissant les activités de formation prévues dans l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail et selon les principes et les modalités suivantes :

Section 2 Principes généraux

Les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants comportent, au secteur de l'éducation des adultes, trente-deux (32) heures pédagogiques consacrées à huit (8) journées pédagogiques. Vingt-quatre (24) heures pédagogiques consacrées à six (6) journées pédagogiques sont issues de la clause 11-10.04 F) de l'*Entente nationale* et huit (8) heures dans les huit cents (800) heures consacrées à deux (2) journées pédagogiques sont ajoutées par la Commission.

- a) Deux (2) journées pédagogiques peuvent être transformées en journées de classe pour couvrir des situations particulières ayant provoqué la fermeture de centres.
- b) Ces deux (2) journées pédagogiques sont inscrites au calendrier scolaire et identifiées après le premier (1^{er}) avril.
- c) La première journée pédagogique transformée en journée de classe est prise parmi les cinq (5) journées fixées par l'équipe-centre¹ et la deuxième (2^e) journée est prise parmi les deux (2) journées fixées par la direction du centre.

¹ On entend par équipe-centre : les enseignantes et enseignants et les membres de la direction du centre.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 3 La fixation de la date des journées pédagogiques

Les huit (8) journées pédagogiques sont réparties à travers le calendrier civil de la manière suivante :

- a) une (1) journée fixée par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
- b) sept (7) journées mobiles dont cinq (5) journées sont fixées en démarche consensuelle par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation et deux (2) journées à être fixées par la direction du centre;
- c) dans l'éventualité où le Syndicat organise une ou deux journées de colloque, les journées mobiles à être fixées par l'équipe-centre sont réduites d'autant.

Section 4 La détermination du contenu des journées pédagogiques

- a) le contenu d'une (1) journée est déterminé par la Commission;
- b) le contenu de six (6) journées parmi les sept (7) journées mobiles est déterminé en démarche consensuelle par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation;
- c) le contenu d'une journée parmi les sept (7) journées mobiles est élaboré par les enseignantes et enseignants et soumis au CPEPE par leurs représentantes et représentants à la direction pour son approbation.

Section 5 Le cadre d'organisation des journées pédagogiques

À l'exclusion de la journée pédagogique fixée par la Commission, le cadre d'organisation des journées pédagogiques est défini à l'annexe VIII de la présente convention collective.

Section 6 Adoption du calendrier des activités

- 1 Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, la Commission soumet au Comité pédagogique de consultation et aux autres groupes intéressés, un projet de distribution des jours de travail des enseignantes et enseignants pour les trois années scolaires qui suivent.
- 2 Le Comité pédagogique de consultation fait part de ses commentaires ou de sa recommandation dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle il est saisi de la question.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- 3 Tant la Commission que le Comité pédagogique de consultation doivent se conformer aux éléments apparaissant aux Sections 1, 2, 3 et 4 de la présente clause; cependant, les parties peuvent d'un commun accord et pour des raisons exceptionnelles, accepter de varier l'un des éléments mentionnés aux Sections 3 et 4 de la présente clause.
- 4 Au plus tard le quinze (15) avril de la dernière année du calendrier triennal, la Commission distribue dans le calendrier civil des trois (3) années scolaires suivantes les jours de travail et elle en informe les enseignantes et les enseignants.

B) REPORT DE VACANCES

1. De façon volontaire et avec l'assentiment de sa direction, une enseignante ou un enseignant peut travailler dans son centre pendant la période comprise entre la fin d'un calendrier scolaire et le début de l'autre permettant ainsi d'accumuler du temps à être récupéré pendant l'année de travail qui suit.
2. Le nombre de minutes d'enseignement compris pendant ladite période est soustrait des huit cents (800) heures prévues à la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*.

Quant au temps de présence requis par la direction du centre pour des activités différentes de celles prévues à la clause 11-10.04 deuxième (2^e) alinéa, le mode de récupération est le suivant : le nombre de minutes compris divisé par soixante (60) minutes égale le nombre d'heures de récupération. Il en est de même pour les cinq (5) heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle prévu à la clause 11-10.04 B) 2) de l'*Entente nationale*.

Toutefois, cette récupération ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre d'heures d'enseignement prévu au paragraphe précédent.

3. Il doit y avoir accord avec la direction quant au moment où s'effectue la récupération.
4. Toute récupération doit être complétée avant la fin de l'année de travail qui suit ladite période.
5. Toute enseignante ou tout enseignant voulant se prévaloir du droit au report des vacances doit en faire la demande à sa direction et remplir le formulaire, lequel doit alors être contresigné par la représentante ou le représentant du Syndicat.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

6. Le fait d'accepter que des enseignantes et enseignants puissent se prévaloir du droit au report des vacances, ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la tâche des autres enseignantes et enseignants au moment de la récupération. Au moment de la récupération, l'une des trois (3) situations suivantes doit survenir :
 - a) il n'y a aucun remplacement, parce qu'il n'y a pas de tâche;
 - b) une enseignante ou un enseignant en surplus d'affectation ou en disponibilité effectue le remplacement;
 - c) une enseignante ou un enseignant à taux horaire est engagé pour la période de récupération et est rémunéré pour les périodes d'enseignement selon le taux en vigueur à la clause 11-2.02 de l'*Entente nationale*.

Conformément à la possibilité prévue à la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

11-10.04 SEMAINE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)

La semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi. La semaine de travail est de trente-deux (32) heures de travail dont vingt-sept (27) heures au lieu assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction du centre.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense au plus vingt (20) heures d'enseignement par semaine peut déterminer le moment de sa présence à l'intérieur des vingt-sept (27) heures jusqu'à un maximum de trois (3) heures par semaine sous réserve de l'accord de la direction du centre.

Ces trente-deux (32) heures se situent dans un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine lequel est déterminé par la Commission ou la direction du centre.

Cet horaire de trente-cinq (35) heures ne comprend pas la période prévue pour le repas.

Les dispositions prévues au paragraphe F) de la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale* s'appliquent.

La direction reconnaît un minimum de quinze (15) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative aux deux (2) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité local de perfectionnement (CLP).

La Commission rémunère les enseignantes et enseignants à taux horaire devant corriger des épreuves ministérielles ou locales pour lesquelles une mesure prévoit du temps de libération pour les enseignantes et enseignants réguliers ou sous contrat. Cette rémunération est équivalente au nombre d'heures de libération reconnu par la mesure.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

11-10.05 Modalités de distribution des heures de travail

La clause 8-5.05 s'applique.

11-10.09 Frais de déplacement

La clause 8-7.09 s'applique.

11-10.11 **SUPLÉANCE**

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré en respectant la séquence suivante :

- a) *Une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en partie à la suppléance;*
- b) *Une enseignante ou un enseignant volontaire affecté au centre¹ ayant un engagement de moins de huit cents (800) heures dans la spécialité qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance;*
- c) *Une enseignante ou un enseignant volontaire affecté au centre ayant un engagement de moins de huit cents (800) heures dans l'élargissement de champ qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance;*
- d) *Une enseignante ou un enseignant volontaire non affecté au centre ayant un engagement de moins de huit cents (800) heures dans la spécialité ou l'élargissement de champ qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance;*
- e) *Une enseignante ou un enseignant volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans la spécialité qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance, incluant un enseignant régulier;*
- f) *Une enseignante ou un enseignant volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans l'élargissement de champ ou dans une spécialité où elle ou il a une capacité d'enseignement² qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance, incluant un enseignant régulier;*
- g) *Une enseignante ou un enseignant non-volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans la spécialité en tâche complémentaire assignée, incluant un enseignant régulier;*

¹ Cela inclut l'enseignante ou l'enseignant ayant perdu la totalité des heures d'enseignement prévues au contrat initial tant qu'un autre contrat n'est pas obtenu.

² Cela inclut une reconnaissance de capacité dans une ancienne spécialité ou un ancien élargissement de champ. Il est de la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant de fournir la preuve de cette capacité.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

h) Une enseignante ou un enseignant non-volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans l'élargissement de champ ou dans une spécialité où elle ou il a une capacité d'enseignement en tâche complémentaire assignée.

Dans l'attente de l'arrivée du suppléant, la direction peut affecter une autre enseignante ou un autre enseignant du centre selon la séquence de suppléance.

La direction offre, en alternance dans la mesure du possible et dans le respect du principe de stabilité pédagogique, une suppléance aux enseignants d'une même catégorie de la séquence convenue, avant de passer à la catégorie suivante.

Il est de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant d'informer la direction par écrit, par courriel ou via un formulaire électronique, de son intérêt pour la suppléance et des différents changements dans son statut, notamment lorsqu'il obtient un engagement de huit cents (800) heures dans sa spécialité ou dans son élargissement de champ. La direction ou la Commission peut retirer en démontrant un motif valable la possibilité à l'enseignante ou l'enseignant de faire des remplacements notamment s'il omet de mettre à jour ses disponibilités ou s'il refuse à deux (2) reprises d'effectuer un remplacement sans motif valable.

11-11.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)

L'article 9-4.00 s'applique.

11-14.02 Hygiène, santé et sécurité au travail

L'article 14-10.00 s'applique.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

Aux fins de l'application du présent chapitre, les appellations « école » ou « centre » s'appliquent aux établissements d'enseignement de la formation professionnelle de la Commission.

Aux fins de l'application du présent chapitre, les appellations « module » ou « compétence » réfèrent à la même notion.

Conformément à la possibilité prévue à la clause 13-2.10 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

13-2.10 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI ET LISTE DE RAPPEL (ARRANGEMENT LOCAL)

Section 1 Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel

1. Les présentes dispositions s'appliquent pour l'engagement des enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel dispensant l'enseignement dans le cadre des cours de formation professionnelle.
2. Sous réserve de ce qui suit, la liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

Est considérée comme occupant un emploi à temps plein, une personne qui effectue un travail rémunéré à titre d'entrepreneur, de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou pour le compte d'un employeur. L'emploi occupé doit correspondre aux nombres d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires.

- a) La Commission peut cependant engager comme enseignante ou enseignant à taux horaire et à temps partiel une personne ayant un emploi régulier à temps plein dans les cas suivants :
 - l'enseignement de ce cours implique nécessairement que l'enseignante ou l'enseignant ait cet emploi régulier à temps plein;
 - malgré les campagnes publiques de recrutement effectuées par la Commission, celle-ci ne dispose pas d'un personnel n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein suffisant pour combler ledit poste;
 - il s'agit uniquement d'un remplacement d'urgence.
- b) Pour fins de vérification du statut de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission accepte une déclaration écrite de celle-ci ou de celui-ci à l'effet qu'elle ou il a ou n'a pas un emploi régulier à temps plein.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- c) Pour des postes comportant six (6) heures par semaine et moins d'enseignement la Commission peut engager une personne ayant un emploi régulier à temps plein. Toutefois, la priorité est accordée à l'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein.
- d) L'engagement effectué en vertu du présent paragraphe ne permet pas la reconnaissance de service cumulé.

Section 2 Confection de la liste de priorité et de la liste de rappel

1. Production de la liste de priorité d'emploi¹

La liste de priorité d'emploi est découpée par sous-spécialité correspondant à des programmes. Pour chaque sous-spécialité (programme), le nombre de modules et la durée du programme apparaissent sur la liste de priorité d'emploi. Sur cette liste sont inscrits pour chaque enseignante et enseignant les renseignements suivants :

- le service cumulé;
- l'expérience (re : classification salariale);
- les modules qui lui sont attribués dans ce programme conformément à sa fiche de classement;
- la durée de chaque module attribué conformément aux programmes du Ministère.

2. Échéancier

Au quinze (15) mai de chaque année, la Commission dresse pour chacune des spécialités ou des sous-spécialités, la liste de priorité d'emploi des enseignantes et enseignants de cette spécialité et ce, par ordre de service cumulé, en indiquant en regard de chacun son service cumulé. Cette liste est transmise au Syndicat dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables et est affichée dans chacun des centres dans le même délai.

Le Syndicat dispose de vingt (20) jours à partir du moment où il reçoit la liste pour faire effectuer les corrections nécessaires. Cette liste prend effet le ou vers le quinze (15) juin et remplace la liste de priorité d'emploi de l'année précédente.

À moins d'une erreur administrative ou d'une fausse déclaration, cette liste n'est sujette à aucune modification par suite du changement de statut d'une enseignante ou d'un enseignant.

¹ La liste de priorité d'emploi ne peut comporter le nom d'une enseignante ou d'un enseignant régulier.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

3. Production de la liste de rappel

La Commission dresse la liste de rappel en reprenant le processus prévu pour la liste de priorité d'emploi à l'exception du service cumulé.

Section 3 Inscription des enseignantes et enseignants sur la liste de priorité d'emploi et la liste de rappel

1. Les cours et les contrats à temps partiel, le cas échéant, sont attribués par la Commission aux enseignantes et enseignants de la spécialité ou de la sous-spécialité qu'elle juge aptes et compétents pour combler lesdits postes selon les modalités suivantes :

- a) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et enseignants figurant sur la liste de priorité d'emploi 2017-2018 sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi de 2018-2019.
- b) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et enseignants figurant sur la liste de rappel 2017-2018 sont inscrits sur la liste de rappel 2018-2019.
- c) Pour la confection de la liste de priorité d'emploi qui sera en vigueur pour l'année scolaire 2018-2019, la procédure, l'échéancier et les critères d'inscription sont ceux qui prévalent aux sections 2 et 3 de la clause 13-2.10 de la convention collective 2005-2010.
- d) À compter de l'année scolaire 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, deux cent cinquante (250) heures d'enseignement comprenant cent cinquante (150) heures dans un même centre accompagné d'une évaluation positive¹ de son rendement, est inscrit sur la liste de priorité d'emploi et sur la liste de priorité d'emploi des années subséquentes.
- e) À compter de l'année scolaire 2018-2019 l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, cent cinquante (150) heures d'enseignement dans un même centre² sans obtenir d'évaluation négative de son rendement, est inscrit sur la liste de rappel.

Ces cent cinquante (150) heures peuvent être comptabilisées dans les deux cent cinquante (250) heures nécessaires pour être reconnu sur la liste de priorité d'emploi.

¹ L'absence d'évaluation au dossier ne doit pas restreindre le droit de l'enseignante ou de l'enseignant à être inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

² Cette disposition s'applique lorsque l'organisation physique des cours nécessite que l'enseignante ou l'enseignant travaille dans plus d'un immeuble ou dans plus d'un centre tout en demeurant sous l'autorité de la même direction de centre ou d'école.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- f) *Lorsqu'elle ou il cesse d'occuper un emploi à temps plein à la Commission dans les deux (2) années qui suivent sa radiation, l'enseignante ou l'enseignant qui a été radié en raison de l'occupation de cet emploi, est réinscrit au même rang que celui qu'elle ou il détenait avant sa radiation.*
- g) *L'enseignante ou l'enseignant qui a accédé à la liste de priorité d'emploi sans avoir été évalué ou celle ou celui dont le processus d'évaluation n'a pu être complété, en raison de la durée de son absence pour l'un des motifs prévus aux articles 5-10.00, 5-13.00, 5-18.00 ou 5-20.00 de l'Entente nationale, pourra, au cours de la première année suivant son retour au travail faire l'objet d'une évaluation.*

Section 4 Conditions d'épuration de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel

La liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une enseignante ou d'un enseignant concerné par les conditions suivantes :

A) Conditions d'épuration

1. Liste de priorité d'emploi
 - a) L'enseignante ou l'enseignant non disponible sans motif valable pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
 - b) Sous réserve de la disponibilité exprimée, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse trois (3) engagements de façon consécutive voit son nom retiré de la liste de priorité d'emploi au moment du troisième (3^e) refus. Aux fins de l'application du présent paragraphe, sont considérés les refus à l'égard des engagements comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui ne donne pas suite à une deuxième (2^e) offre d'engagement comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures est radié pour le reste de la session¹.
 - c) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans.
 - d) L'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation négative dans les deux (2) années scolaires qui suivent son inscription à la liste de priorité d'emploi, étant entendu qu'un processus d'évaluation n'est amorcé que si les circonstances le requièrent;
 - e) L'enseignante ou l'enseignant est en situation de double emploi.
 - f) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*

¹ Le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le 23 août jusqu'au 31 décembre, et la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

2. Liste de rappel

- a) L'enseignante ou l'enseignant non disponible sans motif valable pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
- b) Sous réserve de la disponibilité exprimée, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse un engagement à plus de trois (3) reprises de façon consécutive voit son nom retiré au moment du troisième (3^e) refus. Aux fins de l'application du présent paragraphe, sont considérés les refus à l'égard des engagements comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui ne donne pas suite à une deuxième (2^e) offre d'engagement comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures est radié pour le reste de la session¹.

- c) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans;
- d) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*
- e) *L'enseignante ou l'enseignant qui obtient deux (2) évaluations négatives alors que son nom est inscrit à la liste de rappel est radié de cette liste sans attendre la mise à jour annuelle. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.*

Ces conditions tant pour la liste de priorité d'emploi que pour la liste de rappel, ne sont pas limitatives.

La Commission informe le Syndicat du nom de l'enseignante ou l'enseignant qui a été radiée de la liste de priorité d'emploi ou de la liste de rappel.

B) Comité de révision

Une personne ayant fait l'objet d'une évaluation négative et pour laquelle la Commission a refusé son inscription à la liste de priorité d'emploi peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de l'Unité responsable. Un comité est alors formé par un membre de la direction de l'Unité responsable et un membre du Service de la gestion des personnes et du développement des compétences; la décision du comité est exécutoire. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité.

Une personne de la liste de priorité d'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation négative peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de l'Unité responsable. Un comité est alors formé par un membre de la direction de l'Unité et un membre du Service de la gestion des personnes et du développement des compétences. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité.

¹ Le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le 23 août jusqu'au 31 décembre, et la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité. Par la suite, si l'évaluation négative est maintenue, elle est contestable par voie de grief.

C) Comité d'étude sur l'évaluation du rendement

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité d'étude concernant la grille d'évaluation du rendement du personnel enseignant actuellement utilisée est mis sur pied. Après étude, chacune des parties au Comité fait les recommandations qu'elle juge appropriées.

Section 5 Attribution des postes

1. Le poste est octroyé par sous-spécialité (programme), dans le respect du service cumulé, de la déclaration de la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant et en conformité avec sa fiche de classement. L'obligation de la Commission de compléter la tâche à vingt (20) heures par semaine s'applique donc uniquement par sous-spécialité. Dans le cas où il n'existe pas de sous-spécialité, cette obligation s'applique par spécialité.

Ainsi, dans l'éventualité où le poste comporte des modules de plus d'une sous-spécialité, l'octroi du poste, tel que défini, ne doit pas avoir pour effet de léser une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi reconnu apte et compétent, selon les conditions ci-après énumérées, dans la ou les autres sous-spécialités visées par le poste.

2. Le poste octroyé à une enseignante ou un enseignant peut comporter des modules hors de la ou des sous-spécialités qui lui a ou ont été reconnus lors de son classement, dans la mesure où elle ou il a été reconnu apte et compétent pour ces modules. Dans ces cas-ci, ces modules correspondent alors à un complément de tâche.
3. En respect avec les conditions prévues aux paragraphes 1 et 2 et devant l'obligation de la Commission de favoriser une tâche pleine d'enseignement aux enseignantes et enseignants ayant le plus de service cumulé, les postes seront d'abord offerts aux enseignantes ou enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi de toutes les sous-spécialités avant les enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel conformément aux fiches de classement.

Section 6 Reconnaissance de sous-spécialité et de module

1. Conditions de reconnaissance d'une sous-spécialité

Une enseignante ou un enseignant est reconnu dans une ou des sous-spécialités si :

- a) elle ou il est reconnu apte et compétent pour au moins cinquante pour cent (50%) des modules de la sous-spécialité donnée (programme) conformément à sa fiche de classement;

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- b) elle ou il est reconnu apte et compétent pour cinquante pour cent (50%) et plus des heures de la sous-spécialité donnée (programme) conformément à sa fiche de classement.

2. Inscription sur la liste d'une sous-spécialité

- a) Seul l'enseignante ou l'enseignant reconnu pour une ou plusieurs sous-spécialités au sens de la disposition 1 b) de la présente Section voit son nom inscrit sur la liste de cette ou ces sous-spécialités.
- b) Nonobstant le fait qu'une enseignante ou un enseignant, visé par le point 1, ne rencontre pas les exigences de la disposition 1 b) pour une autre sous-spécialité donnée, elle ou il peut se voir offrir un poste comportant des modules appartenant à cette sous-spécialité dans la mesure où elle ou il est reconnu apte et compétent (re : fiche de classement). Cependant, ceci n'a pas pour effet de permettre à cette enseignante ou à cet enseignant d'accéder à la liste de cette sous-spécialité.

Une enseignante ou un enseignant qui ne répond pas aux conditions de la disposition 1 b) pour aucune des sous-spécialités, mais qui est reconnu pour certains modules contenus dans une ou plusieurs sous-spécialités, sera exceptionnellement inscrit dans la ou les sous-spécialités auxquelles appartiennent ces modules.

3. Demande de reconnaissance de module

- a) L'enseignante ou l'enseignant peut recourir au processus de reconnaissance de module une fois par année le ou avant le premier (1^{er}) mars. Elle ou il doit présenter une demande écrite dans les délais prescrits à la direction du centre en complétant le formulaire « Demande de reconnaissance de spécialité ou de sous-spécialité », disponible au centre, à laquelle elle ou il doit joindre des pièces justificatives (diplômes, attestations d'emploi, carte de compétences, perfectionnement reconnu en industrie, etc.). Par la suite, la Commission informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant de la décision et en cas de refus, en précise les motifs.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, la direction du centre reconnaît, sur demande tout module qu'elle a confié à l'enseignante ou l'enseignant à deux reprises et que celle-ci ou celui-ci a enseigné au complet.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'Unité en est saisie.

- c) Les résultats des demandes de reconnaissance de spécialité, de sous-spécialité ou de module sont consignés lors de la production annuelle des listes de priorité d'emploi.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 7 Service cumulé

1. *Le service cumulé se calcule selon les modalités du calcul de l'ancienneté prévues à l'alinéa B) de la clause 13-7.13 de l'Entente nationale. Toutefois, l'article 5-2.00 de l'Entente nationale ne s'applique pas pour le calcul du service cumulé.*
2. *Le service cumulé se perd lors de la radiation de la liste de priorité ou de la liste de rappel peu importe le motif de radiation.*

Malgré le paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 1 f) de la section 3 de la clause 13-2.10 de la présente convention collective conserve le service cumulé qu'elle ou qu'il avait au moment de sa radiation de la liste. Dans ce cas, exceptionnellement, la clause 5-2.01 C) de l'Entente nationale s'applique pour le calcul de son service cumulé.

3. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est promu temporairement à une fonction de professionnel ou de membre de la direction, la clause 5-5.04 s'applique.
4. En aucun cas, il ne peut être reconnu pour une même année scolaire plus d'une année de service cumulé.
5. Par exception à la règle prévue au point 1, est considérée comme période travaillée pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire toute période d'absence pour motif d'accident du travail, d'invalidité ou de congé parental d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Le présent sous-paragraphe ne peut avoir pour effet d'attribuer à l'enseignante ou l'enseignant absent plus de périodes travaillées (ou considérées comme telles en vertu de l'alinéa précédent) qu'elle ou il se serait vu attribuées ou qu'elle ou qu'il aurait effectuées si elle ou il avait effectivement travaillé.

6. Une enseignante ou un enseignant désireux de suivre des cours à temps complet dans un organisme reconnu par la Commission se voit reconnaître comme période travaillée, pour une durée maximale d'une année, la période qu'elle ou il aurait effectuée si elle ou il avait eu une affectation. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent :
 - elle ou il présente une demande écrite, accompagnée de preuves d'inscription le ou vers le premier (1^{er}) juin de l'année;
 - en tenant compte de son affectation la plus récente au moment où elle ou il formule sa demande, la période travaillée s'établit selon la situation de la personne qui la ou le précède sur la liste de priorité d'emploi;
 - la durée de cette demande doit équivaloir à une année d'activités et correspondre avec l'année scolaire. Cette demande peut être renouvelée par la Commission aux mêmes conditions.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

La Commission peut également autoriser la non-disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.). Dans ce cas, la reconnaissance de la période travaillée ainsi que la demande se font aux mêmes conditions que celles mentionnées au paragraphe précédent.

7. La Commission peut autoriser, sur demande écrite transmise trente (30) jours avant le début de l'absence, la non-disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.) pour une durée moindre qu'une année.

Dans ce cas, l'absence ne doit pas interrompre un engagement. La durée de l'absence doit équivaloir et correspondre minimalement à une session d'activités¹ et l'enseignante ou l'enseignant ne se voit pas reconnaître de période travaillée mais elle ou il est maintenu sur la liste.

Section 8 La déclaration de disponibilité

La disponibilité est exprimée par l'enseignante ou l'enseignant sur un formulaire fourni par la Commission ou selon d'autres modalités déterminées par la Commission et celui-ci comporte également la déclaration relative à la réduction du double emploi.

Le formulaire de disponibilité est rempli et remis à la Commission avant le début des activités de l'année scolaire. Les renseignements qui y apparaissent prévalent jusqu'à leur modification par l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités établies par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant est déclaré non disponible jusqu'à ce qu'elle ou il ait transmis son formulaire.

Section 9 Priorité d'emploi en formation professionnelle pour la période comprise entre la fin de l'année de travail et le début de l'année de travail

Malgré toute disposition à l'effet contraire, tout en favorisant la réduction du double emploi, les dispositions suivantes s'appliquent pour l'attribution des postes pour la session d'été :

1. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi n'ayant pas fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement selon l'ordre de priorité et qui n'a pas de poste prévu pour l'année scolaire suivante.
2. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi n'ayant pas fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement selon l'ordre de priorité.

¹ Le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le vingt-trois (23) août jusqu'au trente et un (31) décembre, et la période comprise entre le premier (1^{er}) janvier et le trente (30) juin

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

3. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de rappel n'ayant pas fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement.
4. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi ayant fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement selon l'ordre inverse de la liste de priorité d'emploi et qui n'a pas de poste prévu pour l'année scolaire suivante.
5. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi ayant fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement, selon l'ordre de la liste de priorité d'emploi.
6. Les personnes nouvellement recrutées par la Commission et dont le nom n'apparaît pas sur la liste de priorité d'emploi ni sur la liste de rappel.
7. Le personnel enseignant *régulier* par ordre d'ancienneté.

13-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS PLEIN

Les articles suivants s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes et enseignants à temps partiel employés directement par la Commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la juridiction de la Commission.

13-4.02 Reconnaissance des parties locales

L'article 2-2.00 s'applique.

13-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux

L'article 3-1.00 s'applique.

13-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales

L'article 3-2.00 s'applique.

13-5.03 Documentation à fournir au Syndicat

L'article 3-3.00 s'applique.

13-5.04 Régime syndical

L'article 3-4.00 s'applique.

13-5.05 Déléguée ou délégué syndical

L'article 3-5.00 s'applique.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

13-5.06 Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

13-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

L'article 3-7.00 s'applique.

13-5.08 La Commission et le Syndicat reconnaissent que les prérogatives syndicales établies selon les articles 3-1.00 à 3-7.00 ne peuvent être augmentées ou modifiées par les prérogatives syndicales établies selon les clauses 13-5.01 à 13-5.07 et vice versa en raison du fait que le ou les immeubles d'une école ou d'un centre sont utilisés, en tout ou en partie, conjointement ou non, pour la formation professionnelle, pour des services éducatifs pour les adultes ou pour les services éducatifs pour les élèves.

13-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale

Le chapitre 4-0.00 s'applique sous réserve de ce qui suit :

MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRÉVUS À LA LIP À L'EXCLUSION DE L'ARTICLE 244

A) En conformité avec les dispositions de la LIP, les enseignantes et enseignants soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :

- 1) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
- 2) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
- 3) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève en tenant compte de ce qui est prévu au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le Ministre ou la Commission.

Les propositions des membres des enseignantes et enseignants sont faites selon les modalités établies par celles-ci et ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, les propositions des enseignantes et enseignants doivent être données dans un délai *de trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

B) En conformité avec les dispositions de la LIP, *les enseignantes et enseignants ainsi que les autres membres du personnel concernés soumettent une proposition pour approbation par la direction sur l'objet suivant :*

1) *les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif.*

La proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés est faite selon les modalités établies par ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, la proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés doit être donnée dans un délai de trente (30) jours de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

C) En conformité avec les dispositions de la LIP, la direction élabore avec la participation des enseignantes et enseignants, les propositions qu'elle devra soumettre pour approbation au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

- 1) les orientations et le plan d'action du centre;
- 2) les modalités d'application du régime pédagogique;
- 3) la mise en œuvre des programmes d'études;
- 4) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et d'éducation populaire visés par le régime pédagogique;
- 5) les règles de fonctionnement du centre.

Les modalités de cette participation sont celles établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, celles établies par cette dernière.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

13-7.01 Engagement

La clause 5-1.01 s'applique.

13-7.20 BESOINS ET EXCÉDENTS D'EFFECTIFS (ARRANGEMENT LOCAL)

- A) Au plus tard le trente (30) avril, la Commission transmet au Syndicat, par centre, la liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacun d'eux : son ancienneté, sa sous-spécialité, son expérience et sa scolarité. De même, la Commission transmet par écrit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) Il y a excédent d'effectifs dans une sous-spécialité lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à cette sous-spécialité est plus grand que celui prévu pour cette sous-spécialité pour l'année scolaire suivante.
- C) Avant le quinze (15) mai, aux fins de la détermination des excédents par sous-spécialité et par centre, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacune des sous-spécialités. Pour chacune des sous-spécialités, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacune des sous-spécialités et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- D) Au plus tard le vingt (20) mai, le Syndicat est informé de la liste des enseignantes et enseignants qui risquent d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chaque centre où il y a des excédents d'effectifs au sens de la clause 5-3.16 C) de l'*Entente nationale*.

13-7.21 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES D'ANCIENNETÉ ET DE CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

La clause 5-3.17 s'applique en tenant compte des dispositions qui suivent :

- Les enseignantes ou enseignants de la formation professionnelle en surplus d'affectation, en disponibilité ainsi que l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une mutation libre participent aux assemblées de placement prévues à ladite clause ou, le cas échéant, en toute autre manière prévue par la Commission;
- Aux étapes prévues par les paragraphes e), f) g) et h) de la clause 5-3.17 C), l'enseignante ou l'enseignant de la formation professionnelle peut choisir, ou la Commission peut l'y affecter, le cas échéant, un poste des champs 01 à 20 s'il répond aux critères de capacité établis à la clause 5-3.13 de l'*Entente nationale*

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- L'excédent d'effectifs constaté vers la fin janvier au terme d'une session dans une école ou un centre peut se substituer, le cas échéant, à l'enseignante ou l'enseignant de la même sous-spécialité possédant le moins d'ancienneté dans la même école ou le même centre. Telle disposition s'applique dans le cadre des cours visés par le premier (1^{er}) alinéa de la clause 13-7.09 de l'*Entente nationale*. Les cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure » sont exclus.

13-7.25 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN CENTRE

La clause 5-3.21 s'applique. De plus, en lien avec le point 3 c) de la Section 3 de la clause 5-3.21, les autres activités de sa tâche éducative et de sa tâche globale peuvent comprendre des activités promotionnelles (salons, portes ouvertes, expositions, kiosques, etc.) et autres activités connexes à sa fonction. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître un temps raisonnable en fonction de l'événement convenu.

Les dispositions de l'annexe IX, le cas échéant, peuvent également compléter sa tâche globale.

13-7.44 Dossier personnel

L'article 5-6.00 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires pour tenir compte de l'année de travail.

13-7.45 Renvoi

L'article 5-7.00 s'applique.

13-7.46 Non rengagement

L'article 5-8.00 s'applique.

13-7.47 Démission et bris de contrat

L'article 5-9.00 s'applique.

13-7.49 Réglementation des absences

L'article 5-11.00 s'applique.

13-7.50 Responsabilité civile

L'article 5-12.00 s'applique.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

13-7.52 Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

L'article s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont le nombre d'heures aurait permis un contrat n'eût été le code de financement.

13-7.53 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales

L'article 5-15.00 s'applique.

13-7.54 Congés pour affaires relatives à l'éducation

L'article 5-16.00 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires.

13-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

L'article 6-9.00 s'applique.

13-9.03 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)

L'article 7-2.00 s'applique.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe A) de la clause 13-10.04 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

13-10.04 A) ANNÉE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)

Formation professionnelle - trimestrialisation

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail et ne peut être fixée qu'à compter du 23 août.

De plus, les enseignantes et enseignants réguliers et les enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel dont la tâche éducative comporte sept cent vingt (720) heures par année peuvent demander une semaine de relâche. Cette demande doit être transmise à la direction du centre avant que ne débute le processus de confection des horaires pour chaque session.

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit confirmer une tâche de sept cent vingt (720) heures après le processus de confection des horaires peut également adresser une demande pour bénéficier d'une semaine de relâche.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Cette semaine de relâche doit être préalablement soumise pour approbation à la direction du centre.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'une semaine de relâche voit sa tâche éducative maintenue à sept cent vingt (720) heures par année et le temps de présence maintenu à mille quatre-vingts (1080) heures par année auquel s'ajoutent les heures consacrées à l'accomplissement de travail de nature personnelle tel qu'établi à la clause 13-10.05 paragraphe B) alinéa 2 de l'*Entente nationale*. Cependant, la fin de l'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant peut être modifiée afin de lui permettre une semaine de relâche sans toutefois altérer les deux cents (200) jours de travail.

Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, chaque partie peut donner un avis écrit de son intention de mettre fin audit arrangement. Ce dernier prend alors fin au trente (30) juin de la dernière année du calendrier triennal.

13-10.04 D) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL

Formation professionnelle – trimestrialisation

Section 1

À compter de l'année scolaire 2009-2010, le calendrier scolaire est établi sur une base triennale.

Les journées de classe et les journées pédagogiques formant les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants sont identifiées selon les prescriptions des régimes pédagogiques, selon les dispositions régissant les activités prévues dans l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail et selon les principes et les modalités suivants :

Section 2 Principes généraux

- a) Les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants comportent au secteur de la formation professionnelle au regard des activités trimestrialisées cent quatre-vingt-douze (192) journées de classe et huit (8) journées pédagogiques.
- b) Deux (2) journées pédagogiques peuvent être transformées en journées de classe pour couvrir des situations particulières ayant provoqué la fermeture de centres.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

- c) Ces deux (2) journées pédagogiques sont inscrites au calendrier scolaire et identifiées après le premier (1^{er}) avril.
- d) La première journée pédagogique transformée en journée de classe est prise parmi les cinq (5) journées fixées par l'équipe-centre¹ et la deuxième (2^e) journée est prise parmi les deux (2) journées fixées par la direction du centre.

Section 3 La fixation de la date des journées pédagogiques

- 1. Les huit (8) journées pédagogiques sont réparties à travers le calendrier civil de la manière suivante :
 - a) une (1) journée fixée par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
 - b) cinq (5) journées des sept (7) journées mobiles sont fixées en consensus par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation et deux (2) journées sont fixées par la direction du centre;
 - c) dans l'éventualité où le Syndicat organise une ou deux journées de colloque, les journées mobiles fixées par l'équipe-centre sont réduites d'autant.

Section 4 La détermination du contenu des journées pédagogiques

- a) le contenu d'une (1) journée est déterminé par la Commission;
- b) le contenu de six (6) journées parmi les sept (7) journées mobiles est déterminé en démarche consensuelle par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation;
- c) le contenu d'une (1) journée parmi les sept (7) journées mobiles est élaboré par les enseignantes et enseignants et soumis au CPEPE par leurs représentantes et représentants à la direction pour son approbation.

Section 5 Le cadre d'organisation des journées pédagogiques

À l'exclusion de la journée pédagogique fixée par la Commission, le cadre d'organisation des journées pédagogiques est défini à l'annexe VIII de la présente convention collective.

¹ On entend par équipe-centre : les enseignantes et enseignants et les membres de la direction du centre.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

Section 6 Adoption du calendrier des activités

- a) Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, la Commission soumet au Comité pédagogique de consultation et aux autres groupes intéressés, un projet de distribution des jours de travail des enseignantes et enseignants pour les trois (3) années scolaires qui suivent.
- b) Le Comité pédagogique de consultation fait part de ses commentaires ou de sa recommandation dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle il est saisi de la question.
- c) Tant la Commission que le Comité pédagogique de consultation doivent se conformer aux éléments apparaissant aux Sections 1, 2, 3 et 4 de la présente clause; cependant, les parties peuvent d'un commun accord et pour des raisons exceptionnelles accepter de varier l'un des éléments mentionnés aux Sections 3 et 4 de la présente clause.
- d) Au plus tard le quinze (15) avril de la dernière année du calendrier triennal, la Commission distribue dans le calendrier civil des trois (3) années scolaires suivantes les jours de travail et elle en informe les enseignantes et enseignants.

Conformément aux dispositions prévues à la clause 13-10.05 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

13-10.05 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)

- a) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat.
- b) La semaine de travail est de trente-deux (32) heures de travail dont vingt-sept (27) heures au lieu assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction du centre ou de l'école. Ce temps de vingt-sept (27) heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Toutefois, le temps de présence demeure à mille quatre-vingts (1080) heures pour l'année.

Dans le cas où s'applique l'alinéa précédent, les cinq (5) heures pour l'accomplissement du travail de nature personnelle sont également considérées comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ces heures pour certaines semaines compensées par une réduction de ces heures

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

pour d'autres semaines. Toutefois, le temps total pour l'accomplissement de ces heures demeure à deux cents (200) pour l'année.

Aux fins d'application de ce qui précède, la Commission convient qu'en règle générale, les vingt-sept (27) heures dont il est fait mention au présent paragraphe ne dépassent pas trente (30) heures par semaine. Des motifs, tels la pénurie de personnel enseignant, l'indivisibilité d'un cours et l'organisation de l'enseignement autorisent le dépassement des trente (30) heures par semaine.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant pourra déterminer le moment de sa présence à l'intérieur des vingt-sept (27) heures jusqu'à un maximum de trois (3) heures par semaine sous réserve de l'accord de la direction du centre ou de l'école.

- c) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, ces trente-deux (32) heures se situent dans un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine lequel est aussi déterminé par la Commission ou la direction du centre ou de l'école.
- d) Ces trente-deux (32) heures et cet horaire de trente-cinq (35) heures ne comprennent pas la période prévue pour les repas ni le temps requis pour les dix (10) rencontres collectives et pour les trois (3) premières réunions avec les parents ni celles prévues à la clause 13-10.13.
- e) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, cet horaire de trente-cinq (35) heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit (8) heures; ces huit (8) heures comportent les mêmes exclusions que les trente-cinq (35) heures.

La direction reconnaît un minimum de quinze (15) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative aux deux (2) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité local de perfectionnement (CLP).

- f) *La Commission rémunère les enseignantes et enseignants à taux horaire devant corriger des épreuves ministérielles ou locales pour lesquelles une mesure prévoit du temps de libération pour les enseignantes et enseignants réguliers ou sous contrat. Cette rémunération est équivalente au nombre d'heures de libération reconnu par la mesure.*

13-10.06 Modalités de distribution des heures de travail

1. La clause 8-5.05 s'applique.
2. Sous réserve de la clientèle, il peut y avoir plus d'une plage de travail par jour dans un centre ou une école. S'il y a plus d'une plage, la direction consulte le CPEPE et l'amplitude quotidienne de l'enseignante ou l'enseignant n'excède pas huit (8) heures par jour avec un arrêt d'au moins douze (12) heures entre la dernière activité de la plage du soir et la première activité de la plage du jour suivant; exceptionnellement, la direction et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre autrement.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

3. Malgré que la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant puisse chevaucher deux (2) plages de travail, l'amplitude de l'enseignante ou l'enseignant n'excède pas huit (8) heures par jour.
4. Les plages de travail de jour sont confiées prioritairement aux enseignantes et enseignants réguliers.

13-10.07J) Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

La clause 8-6.05 s'applique.

13-10.12 Frais de déplacement

La clause 8-7.09 s'applique.

13-10.13 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

La clause 8-7.10 s'applique. De plus, des trois (3) rencontres pour rencontrer les parents, au moins l'une de ces rencontres peut s'adresser à toute personne intéressée par de l'information relative à l'enseignement professionnel.

13-10.15 SUPPLÉANCE

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré en respectant la séquence suivante :

- a) *Une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou ayant une banque d'heures de suppléance non fixée à l'horaire¹;*
- b) *Une enseignante ou un enseignant volontaire de la liste de priorité affecté à l'école ayant un engagement de moins de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*
- c) *Une enseignante ou un enseignant volontaire de la liste de rappel affecté à l'école ayant un engagement de moins de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*
- d) *Une enseignante ou un enseignant volontaire ayant un engagement de moins de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*
- e) *Une enseignante ou un enseignant volontaire de l'école ayant un engagement de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*

¹ Les suppléances sont confiées aux enseignantes et enseignants qui ont le moins d'heures d'enseignement prévues à leur horaire la semaine où ont lieu les remplacements. Sous réserve de l'urgence, la suppléance sera confiée à l'enseignante ou l'enseignant présent sur les lieux du travail, en tenant compte des compétences qui lui sont reconnues.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- f) *Une enseignante ou un enseignant de l'école ayant un engagement de sept cent vingt (720) heures déjà assignée à de la tâche complémentaire dans la sous-spécialité;*
- g) *Tout autre enseignante ou enseignant volontaire jugé apte par la Commission, incluant l'enseignant provenant d'une autre spécialité ou sous-spécialité; ces modules sont identifiés au préalable à partir des compétences reconnues ou ayant un contenu similaire reconnu par la Commission et déposés en CPEPE.*

Dans l'attente de l'arrivée du suppléant, la direction peut affecter une autre enseignante ou un autre enseignant de l'école selon la séquence de suppléance.

La direction offre, en alternance dans la mesure du possible et dans le respect du principe de stabilité pédagogique, une suppléance aux enseignants d'une même catégorie de la séquence convenue, avant de passer à la catégorie suivante.

Il est de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant d'informer la direction par écrit, par courriel ou via un formulaire électronique, de son intérêt pour la suppléance. La direction ou la Commission peut retirer en démontrant un motif valable la possibilité à l'enseignante ou l'enseignant de faire des remplacements notamment s'il omet de mettre à jour ses disponibilités ou s'il refuse à deux (2) reprises d'effectuer un remplacement sans motif valable.

13-13.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)

L'article 9-4.00 s'applique.

13-16.02 Hygiène, santé et sécurité au travail

L'article 14-10.00 s'applique

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

CHAPITRE 14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14-5.00 DISPONIBILITÉS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

14-5.01 *La Commission rend accessible aux enseignantes et enseignants par hyperlien via le site Intranet de la Commission, l'Entente nationale et la présente convention collective.*

14-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

14-10.01 La Commission et le Syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; à cet effet, la Commission et le Syndicat conviennent que cette coopération s'accomplit dans le cadre du mandat confié au Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) prévu à l'article 4-9.00 de la présente convention collective.

14-10.02 L'enseignante ou l'enseignant doit :

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

14-10.03 La Commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :

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

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

- 14-10.04** La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la Commission, le Syndicat et les enseignantes et enseignants pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 14-10.05** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (*RLRQ, c. S-2.1*), elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.
- Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la déléguée ou le délégué syndical de l'école concernée, si elle ou il est disponible, ou à défaut, une autre enseignante ou un autre enseignant disponible désigné par celle ou celui qui refuse d'exécuter le travail; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la déléguée ou le délégué syndical ou, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant désigné peut interrompre temporairement son travail après en avoir informé la direction de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ni remboursement.
- 14-10.06** Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.
- 14-10.07** La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non rengagement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.05.
- 14-10.08** Rien dans la présente convention collective n'empêche la déléguée ou le délégué syndical ou, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant désigné, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.05 en autant que cela n'ait pas pour effet de retarder la tenue de la rencontre; toutefois, la Commission ou ses représentantes et représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller, à moins de circonstances incontrôlables, avant la tenue de la rencontre.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

14-10.09 Le Syndicat peut désigner expressément l'une ou l'un de ses représentantes ou représentants membre du Comité prévu à l'article 4-9.00 de la présente convention collective comme chargé de questions de santé et sécurité; cette représentante ou ce représentant peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ni remboursement, pour accompagner un inspecteur de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

14-12.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

- A) La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et demeure en vigueur jusqu'à son remplacement.
- B) Les objets identifiés comme étant des arrangements locaux dans la convention collective *2005-2010* sont réputés être demeurés en vigueur jusqu'à *l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2020*.
- C) Les objets identifiés comme étant des arrangements locaux entrent en vigueur à compter du *1^{er} mai 2018* et s'appliquent pour la durée de la présente convention collective.
- D) Nonobstant les clauses 4-4.03, 4-5.01, 4-6.01, 4-8.01 et 4-9.01, les représentantes et représentants des parties aux comités paritaires prévus à la présente convention collective demeurent en fonction pour le reste de l'année scolaire *2018-2019*.
- E) Les annexes font partie intégrante de la présente convention et sont assujetties à la procédure de règlement des griefs le cas échéant, à l'exception des annexes X, Plan d'intervention adapté et XI, Formation des groupes au primaire.
- F) À moins de stipulations à l'effet contraire, la présente convention collective ne comporte aucun effet rétroactif.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE I

LISTE INFORMATISÉE CONCERNANT LES DONNÉES DES MEMBRES

1. numéro d'assurance sociale
2. numéro matricule
3. nom à la naissance
4. prénom
5. nom de la conjointe ou du conjoint
6. adresse # 1
7. adresse # 2
8. code postal
9. téléphone
10. état civil
11. date de naissance
12. sexe
13. régime de retraite
14. lieu de travail
15. lieu d'appartenance
16. scolarité de classement
17. scolarité provisoire
18. qualification légale
19. années d'expérience
20. poste occupé
21. niveau d'enseignement
22. champ d'enseignement ou spécialité
23. discipline ou sous-spécialité
24. statut
25. traitement
26. pourcentage salaire payé
27. compensation pour dépassement
28. échelon de traitement
29. ancienneté
30. ancienneté au 30 juin
31. redressement
32. banque maladie # 1
33. banque maladie # 2
34. banque maladie # 7
35. banque maladie # 9
36. banque maladie # 30
37. banque maladie # 45
38. banque maladie # 55
39. date d'engagement emploi
40. date d'engagement CSDM
41. motif affectation spéciale
42. enseignante ou enseignant en promotion temporaire ou permanente
43. enseignante ou enseignant régulier au secteur des adultes
44. enseignante ou enseignant à contrat à temps partiel au secteur des adultes
45. enseignante ou enseignant à contrat à temps partiel au secteur professionnel
46. enseignante ou enseignant à taux horaire au secteur des adultes
47. enseignante ou enseignant à taux horaire au secteur professionnel
48. suppléante ou suppléant occasionnel

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE II

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

**CARTE
D'ADHÉSION**

— ALLIANCE
DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
DE MONTRÉAL —



J'adhère à l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal.

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 _____^e jour du mois de _____ de l'année _____

Signature : _____

voir au verso

Numéro d'employé (matricule) : _____

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

_____ Téléphone: () _____
ville code postal

Adresse personnelle de courriel : _____

Date de naissance : _____ - _____ - _____
année mois jour

Établissement : _____

CAF

CSDM

ÉPH

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE III

STABILITÉ DE L'ÉQUIPE-ÉCOLE

Milieus socio-économiquement faibles

- A) Écoles primaires :** les six (6) écoles les plus défavorisées selon l'indice de défavorisation utilisé par le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal
- B) Écoles secondaires :** les deux (2) écoles les plus défavorisées selon l'indice de défavorisation utilisé par le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE IV

SUPERVISION PÉDAGOGIQUE

La supervision pédagogique est une mesure d'aide individuelle dont le but est d'appuyer une enseignante ou un enseignant qui rencontre des difficultés d'ordre pédagogique.

Lorsque la direction juge nécessaire d'amorcer un processus de supervision pédagogique, elle rencontre l'enseignante ou l'enseignant afin de lui communiquer la ou les difficultés d'ordre pédagogique identifiées.

Afin de faciliter l'atteinte des objectifs de la supervision pédagogique, la direction identifie, avec la participation de l'enseignante ou de l'enseignant concerné, les cibles de travail et les améliorations nécessaires afin de résoudre les difficultés identifiées.

Dans le but d'appuyer l'enseignante ou l'enseignant, un plan est élaboré par la direction et lui est remis.

L'enseignante ou l'enseignant ne peut faire l'objet d'évaluation pendant la démarche de supervision pédagogique. Toutefois, dans la mesure où la direction de l'école entend procéder à l'évaluation de l'enseignante ou l'enseignant, celle-ci ou celui-ci est avisé dans un délai raisonnable.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE V

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SUPPLÉANTES ET SUPPLÉANTS

1° Bassin des suppléantes et suppléants

- 1.1 Généralement, avant le premier (1^{er}) septembre de chaque année, la Commission constitue, au Centre administratif, le bassin des suppléantes et suppléants pour l'année scolaire.
- 1.2 Lorsque la suppléante ou le suppléant occasionnel est intégré au bassin de suppléance, la Commission lui fait signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 1.3 À chaque année, la suppléante ou le suppléant indique dans quels *Unités* elle ou il désire travailler.
- 1.4 Lors de son intégration au bassin de suppléance, au début de l'année ou exceptionnellement en cours d'année, la Commission informe par écrit la suppléante ou le suppléant des *Unités* où elle ou il sera rattaché.
- 1.5 Les suppléantes et suppléants sont répartis par champ et discipline. Sous réserve des critères de capacité définis à la clause 5-3.13 de l'*Entente nationale*, la suppléante ou le suppléant pourra être inscrit dans plus d'un champ ou discipline d'enseignement.
- 1.6 Lorsqu'une suppléante ou un suppléant occasionnel à l'emploi de la Commission depuis plus d'un an demande de ne pas effectuer du travail de suppléance pour une durée maximale d'une année, la Commission maintient son nom dans le bassin des suppléantes et suppléants pour une durée d'une année. À son retour, son nom est de nouveau transmis aux *Unités responsables*. De plus, la suppléante ou le suppléant n'ayant dispensé aucun service à la Commission pendant deux (2) ans, voit son nom retiré du bassin des suppléantes et suppléant pour la troisième (3^e) année.

2° Consultation

- 2.1 Les sujets concernant le personnel de suppléance pourront être entendus au CPEPE en autant qu'ils se situent à l'intérieur des sujets de consultation prévus à la présente convention collective.

3° Dossier personnel

- 3.1 Tout reproche d'ordre pédagogique ou disciplinaire doit être fait par l'autorité compétente et communiqué à la suppléante ou au suppléant.
- 3.2 Lorsqu'une suppléante ou un suppléant occasionnel est convoqué pour raisons disciplinaires par l'autorité compétente, elle ou il a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical de l'école, ou son substitut, ou à défaut, d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 3.3 Lorsqu'une suppléante ou un suppléant occasionnel n'est pas rappelé pour des raisons d'ordre pédagogique ou disciplinaire, l'autorité compétente lui transmet les

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale) (suite)

motifs de ce non rappel par écrit, copie est transmise *par courriel* au Syndicat dans les cinq (5) jours.

3.4 Lorsque la Commission retire le nom d'une suppléante ou d'un suppléant du bassin des suppléantes et suppléants, l'autorité compétente fournit à ladite suppléante ou audit suppléant le ou les motifs qui justifient le retrait de son nom, copie est envoyée au Syndicat *par courriel* dans les cinq (5) jours. Dans ce cas, le Syndicat peut faire, auprès de la Commission, les représentations qu'il juge nécessaires.

3.5 Aucune représailles, ni discrimination d'aucune sorte ne peuvent être exercées contre une suppléante ou un suppléant relativement aux activités syndicales qu'elle ou il pourrait exercer conformément à la présente convention collective.

4° Évaluation

4.1 La suppléante ou le suppléant ayant fait l'objet d'une évaluation est informé de son contenu par l'autorité compétente.

5° Conditions de travail

5.1 Les fonctions et responsabilités de la suppléante ou du suppléant sont les mêmes que celles de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

5.2 Lorsqu'on demande à une suppléante ou à un suppléant qui effectue une courte suppléance, c'est-à-dire moins de vingt (20) jours, d'être présent aux rencontres de parents et aux activités parascolaires qui sont hors de l'horaire des enseignantes ou enseignants, la suppléante ou le suppléant est rémunéré pour la durée de cette ou ces rencontres ou de cette ou ces activités.

5.3 La suppléante ou le suppléant qui était requis de se présenter au travail lors d'une journée où une fermeture administrative de l'école est décrétée, est rémunéré pour le temps de suppléance initialement prévu.

5.4 La suppléante ou le suppléant qui est présent au travail au moment où une fermeture administrative de l'école est décrétée, est rémunéré pour le temps de suppléance initialement prévu.

5.5 La direction de l'école peut autoriser la suppléante ou le suppléant qui effectue un remplacement de longue durée, c'est-à-dire de vingt (20) jours et plus, à participer au perfectionnement offert par la Commission lorsque ce perfectionnement est pertinent au remplacement alors effectué ou concerne la spécialité de la suppléante ou du suppléant.

5.6 La direction d'école pourra autoriser la suppléante ou le suppléant qui effectue du remplacement pour une longue durée à participer aux journées pédagogiques en cours d'année. Pour ce qui est des journées pédagogiques de fin d'année, la participation d'une suppléante ou d'un suppléant est soumise à la politique de la Commission à cet effet.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE VI

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Dans l'esprit de l'annexe XXXV de l'*Entente nationale* favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année, lorsque sa présence est expressément requise pour l'un des motifs suivants :

- maladie grave d'une personne de sa famille qui cohabite avec l'enseignante ou l'enseignant;
- pour porter assistance à ses parents lorsque les circonstances l'obligent.

Les jours d'absence utilisés à cette fin le sont dans l'ordre suivant :

1. ils sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant versée conformément à l'alinéa a) de la clause 5-10.36 de l'*Entente nationale*.
2. en utilisant une journée parmi les trois (3) journées utilisées aux fins de la clause 5-14.02 G) de la présente convention collective, sans que cela n'ait pour effet d'ajouter un motif d'absence à la liste des motifs d'absence apparaissant à cette clause : maximum une (1) journée par évènement.

À défaut, l'enseignante ou l'enseignant choisit l'une des options suivantes :

3. l'utilisation de la banque de jours monnayables mentionnés à l'alinéa b) de la clause 5-10.42 de l'*Entente nationale*;
4. les absences sont sans traitement.

L'un ou l'autre des motifs d'absence prévus ci-haut ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum de trois (3) jours ouvrables apparaissant à la clause 5-14.02 G) de la présente convention collective.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser la direction de l'école le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE VII

LISTE DES SPÉCIALITÉS À L'ÉDUCATION DES ADULTES

Conformément aux dispositions de la clause 11-1.01 de l'*Entente nationale*, les spécialités définies par la Commission à la date de la signature de la présente convention collective, après consultation du Syndicat, sont les suivantes :

Corps d'emploi	Description
3503	Développement personnel et social
3505	Intégration sociale
3506	Intégration socioprofessionnelle
3509	Langue-Francisation
3511	Langue d'enseignement-Français
3518	Informatique
3519	Langue seconde-Anglais
3522	Mathématiques
3523	Sciences
3525	Sciences humaines
3529	Francisation - alpha
3540	Alphabétisation

La Commission consulte le Comité des relations de travail (CRT) si des modifications doivent être apportées à cette liste.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE VIII

CADRE D'ORGANISATION DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

- a) Les journées pédagogiques doivent comporter des activités qui favorisent en particulier une amélioration de la qualité des apprentissages et de la persévérance scolaire et en général, une amélioration des services éducatifs.
- b) Les journées pédagogiques permettent l'analyse, la discussion et la concertation sur des sujets tels :
- projets inter-équipe;
 - planification pédagogique;
 - accompagnement de l'enseignante ou l'enseignant en probation;
 - élaboration d'un projet-école ou d'un projet-centre;
 - suivi d'élèves;
 - consultation et échanges entre enseignantes et enseignants et professionnels;
 - rencontre de niveaux ou rencontre par spécialités ou sous-spécialités pour l'éducation des adultes et pour la formation professionnelle; concertation équipe-école ou équipe-centre;
 - organisation et vie pédagogique de l'école ou du centre;
 - etc.
- c) Tout en reconnaissant la nécessité pour les enseignantes et enseignants de développer une autonomie professionnelle et, pour la direction d'une école ou d'un centre, d'assurer une gestion et une direction pédagogique harmonieuse de l'école ou du centre, l'élaboration des journées pédagogiques comporte les éléments traduisant ce double volet.

Dans ce contexte et dans une démarche consensuelle de l'équipe-école ou de l'équipe-centre, la direction peut poursuivre des initiatives axées sur la concertation et la participation au regard de projets pédagogiques et les enseignantes et enseignants peuvent poursuivre, tant sur une base individuelle que collective, des activités de perfectionnement ou réaliser des activités professionnelles en relation avec leurs attributions et responsabilités.

Ainsi, la direction d'une école ou d'un centre, après s'être assurée que les activités proposées par les enseignantes et enseignants concordent avec le cadre d'organisation des journées pédagogiques, permet la réalisation de ces activités lors de ces mêmes journées.

- d) S'inscrivant dans le développement d'une orientation de formation continue et en réponse aux besoins de perfectionnement identifiés par l'équipe-école ou l'équipe-centre, les activités de perfectionnement proposées lors des journées pédagogiques correspondent à ces objectifs.

Ainsi, lors des journées pédagogiques, la direction d'une école ou d'un centre n'impose pas aux enseignantes et enseignants un perfectionnement obligatoire à l'égard des perfectionnements organisés exclusivement par les services centraux ou par les *Unités* de la Commission. Cependant, les activités de perfectionnement obligatoires, telle l'implantation des nouveaux programmes d'études, peuvent se tenir, conformément aux orientations retenues par l'équipe-école ou l'équipe-centre, selon divers modèles, soit à l'intérieur ou à l'extérieur des journées pédagogiques.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE IX

PERFECTIONNEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La présente annexe s'applique exclusivement au secteur de la formation professionnelle.

Considérant qu'il est de la responsabilité de l'enseignante et de l'enseignant d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Les enseignantes et enseignants réguliers et celles et ceux ayant une tâche à cent pour cent (100%) peuvent bénéficier jusqu'à dix (10) jours de perfectionnement sur le marché du travail, par année scolaire, dans leur spécialité ou sous-spécialité. Ce perfectionnement est comptabilisé dans les trois cent soixante (360) heures de tâches complémentaires.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE X

PLAN D'INTERVENTION

DÉCLARATION D'INTENTIONS

La Commission reconnaît l'importance du rôle et des responsabilités de l'enseignante et de l'enseignant auprès des élèves reconnus comme ayant des difficultés ou des élèves handicapés.

Pour ce faire, l'enseignant doit participer à des rencontres, participer à l'élaboration d'un plan d'intervention (PI) et effectuer certaines recherches dans les dossiers des élèves.

La direction de l'établissement tient compte de ces préoccupations, soit par la reconnaissance de temps hebdomadaire, soit par la libération de l'enseignant ou de l'enseignante et cela en considérant le temps nécessaire à l'exécution de ces responsabilités.

La direction de l'établissement détermine les modalités applicables à chaque cas, dans le respect de la clause 8-5.02 de la présente convention collective.

Cette annexe ne peut faire l'objet d'un grief.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

ANNEXE XI

FORMATION DES GROUPES AU PRIMAIRE

Au moment de former les groupes d'élèves dans un établissement, les parties conviennent que les intervenantes et intervenants s'assurent, dans la mesure du possible, d'une répartition équitable des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage dans les groupes ordinaires et tentent de limiter le nombre de catégories d'élèves reconnus intégrés dans un groupe.

Cette annexe ne peut faire l'objet d'un grief.

D-6 Convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs (l'entente locale)
(suite)

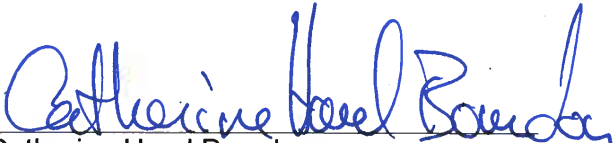
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 20^e jour du mois de décembre 2018


POUR LA PARTIE PATRONALE


POUR LA PARTIE SYNDICALE


LA COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL


L'ALLIANCE DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL



Catherine Harel Bourdon
Présidente



Catherine Renaud
Présidente


Robert Gendron
Directeur général



Pascale Besner
1^{re} Vice-présidente et porte-parole


Jean Ouimet
Directeur général adjoint

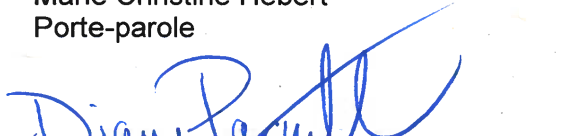

Carmen Palardy
Porte-parole

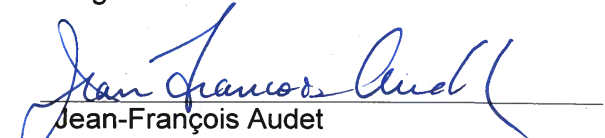

Joëlle Landry
Directrice
Service de la gestion des personnes et
du développement des compétences



Élaine Bertrand
Négociatrice


Marie Christine Hébert
Porte-parole


Chantal Forcier
Négociatrice


Diane Paquette
Négociatrice


Jean-François Audet
Négociateur


Mario Bilodeau
Négociateur

NUMÉRO D'ACCREDITATION :
AM1003-0155

NOMBRE D'EMPLOYÉS : 9500

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale)

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

**LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS
QU'ELLE REPRÉSENTE**

**DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(RLRQ, chapitre R-8.2)**

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones
(CPNCF)
Juin 2016

Dernière mise à jour : 3 décembre 2018

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

I

FAE

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS	1
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	7
2-1.00 Champ d'application	7
2-2.00 Reconnaissance des parties locales	8
2-3.00 Reconnaissance des parties nationales	8
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	9
3-1.00 Communication et affichage des avis syndicaux	9
3-2.00 Utilisation des locaux de la commission scolaire à des fins syndicales	9
3-3.00 Documentation à fournir au syndicat	9
3-4.00 Régime syndical	9
3-5.00 Déléguée ou délégué syndical	9
3-6.00 Libérations pour activités syndicales	9
3-7.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	14
CHAPITRE 4-0.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE	15
CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX	16
5-1.00 Engagement	16
5-2.00 Ancienneté	20
5-3.00 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	24
5-4.00 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité	40
5-5.00 Promotion	43
5-6.00 Dossier personnel	43
5-7.00 Renvoi	44
5-8.00 Non-renouvellement	44
5-9.00 Démission et bris de contrat	44
5-10.00 Régimes d'assurance	44

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	II	FAE
5-11.00	Réglementation des absences	67
5-12.00	Responsabilité civile	67
5-13.00	Droits parentaux	67
5-14.00	Congés spéciaux	91
5-15.00	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales.....	93
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	93
5-17.00	Congé à traitement différé.....	94
5-18.00	Congés pour charge publique	94
5-19.00	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie	95
5-20.00	Congés pour prêt de services	95
5-21.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	96
CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS		100
6-1.00	Évaluation de la scolarité	100
6-2.00	Classement.....	106
6-3.00	Reclassement.....	108
6-4.00	Reconnaissance des années d'expérience	110
6-5.00	Traitement et échelle de traitement.....	113
6-6.00	Suppléments annuels	117
6-7.00	Enseignante ou enseignant à temps partiel - enseignante ou enseignant à la leçon - suppléante ou suppléant	117
6-8.00	Dispositions diverses relatives à la rémunération.....	121
6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	122
CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT		123
7-1.00	Disposition générale et montants alloués.....	123
7-2.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)	123

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	III	FAE
CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT124		
8-1.00	Principes généraux	124
8-2.00	Fonction générale	125
8-3.00	(Protocole) Implantation des nouveaux programmes	126
8-4.00	Année de travail	127
8-5.00	Semaine régulière de travail	127
8-6.00	Tâche éducative	131
8-7.00	Conditions particulières.....	133
8-8.00	Règles de formation des groupes d'élèves.....	136
8-9.00	Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	142
8-10.00	Chef de groupe (niveau primaire ou niveau secondaire).....	152
8-11.00	Services éducatifs particuliers aux élèves vivant en milieu pluriethnique	154
8-12.00	Services éducatifs particuliers aux élèves vivant en milieu économiquement faible.....	154
CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE155		
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	155
9-2.00	Procédures d'arbitrage.....	157
9-3.00	Médiation préarbitrale	165
9-4.00	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)	166
9-5.00	Amendement à l'entente	166
9-6.00	Arrangements locaux.....	167
CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL168		
CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES169		
11-1.00	Définitions et dispositions préliminaires.....	169
11-2.00	Enseignantes ou enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel	169
11-3.00	Enseignantes ou enseignants à temps plein et à temps partiel	172
11-4.00	Champ d'application et reconnaissance	172

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	IV	FAE
11-5.00	Prérogatives syndicales	172
11-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale	173
11-7.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux.....	173
11-8.00	Rémunération des enseignantes et enseignants.....	180
11-9.00	Perfectionnement.....	183
11-10.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement	184
11-11.00	Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente.....	191
11-12.00	Dispositions générales.....	191
11-13.00	Annexes.....	192
CHAPITRE 12-0.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES		193
CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE		194
13-1.00	Définitions et dispositions préliminaires.....	194
13-2.00	Enseignantes ou enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel	195
13-3.00	Enseignantes ou enseignants à temps plein et à temps partiel	197
13-4.00	Champ d'application et reconnaissance	198
13-5.00	Prérogatives syndicales	198
13-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale	199
13-7.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux.....	199
13-8.00	Rémunération des enseignantes et enseignants.....	212
13-9.00	Perfectionnement.....	215
13-10.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement	216
13-11.00	Règles de formation des groupes d'élèves.....	225
13-12.00	Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers.....	226
13-13.00	Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente.....	227
13-14.00	Dispositions générales.....	227
13-15.00	Annexes.....	227

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

V

FAE

CHAPITRE 14-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	228
14-1.00	Nullité d'une stipulation	228
14-2.00	Interprétation des textes	228
14-3.00	Représailles et discrimination	229
14-4.00	Interdiction	229
14-5.00	(Protocole) Impression.....	230
14-6.00	Règles budgétaires	230
14-7.00	Accès à l'égalité	230
14-8.00	Changements technologiques.....	231
14-9.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	232
14-10.00	Hygiène, santé et sécurité du travail	233
14-11.00	Programme d'aide au personnel	233
14-12.00	Entrée en vigueur de l'entente	233
14-13.00	Entente 1989-1995, Entente 2000-2003 et Entente 2005-2010	235
14-14.00	Rappel de traitement.....	235
14-15.00	Rappel de traitement à la suite de l'exercice du maintien de l'équité salariale.....	238

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

VI

FAE

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
ANNEXE I	LISTE ET DESCRIPTION DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT240
ANNEXE II	ENTRÉE PROGRESSIVE AU PRÉSCOLAIRE.....245
ANNEXE III-A)	CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À LA LEÇON246
ANNEXE III-B)	CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL248
ANNEXE III-C)	CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN250
ANNEXE IV	ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE.....252
ANNEXE V	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ABOLITION DE CERTAINES PRIMES254
ANNEXE VI	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT255
ANNEXE VII	RELOCALISATIONS SUCCESSIVES258
ANNEXE VIII	PRÊT DE SERVICES D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE.....259
ANNEXE IX	ALLOCATION DE REMPLACEMENT260
ANNEXE X	RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA STRATÉGIE D'INTERVENTION « AGIR AUTREMENT » ET LA MESURE « ÉCOLE MONTRÉLAISE ET LUTTE À LA PAUVRETÉ ».....261
ANNEXE XI	PARAMÈTRES VISANT L'ENCADREMENT DE L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE DANS LES GROUPES ORDINAIRES262
ANNEXE XII	ADAPTATIONS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE266
ANNEXE XIII	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ269
ANNEXE XIV	RÈGLES D'ÉVALUATION PRÉVUES AU MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ.....277

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	VII	FAE
ANNEXE XV	SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ÉLÈVES À RISQUE ET À L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE	278
ANNEXE XVI	MESURES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES GROUPES À PLUS D'UNE ANNÉE D'ÉTUDES	280
ANNEXE XVII	CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE.....	281
ANNEXE XVIII	COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE	282
ANNEXE XIX	ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE	283
ANNEXE XX	ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM D'ÉLÈVES D'UN GROUPE QUI FAIT L'OBJET D'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE	294
ANNEXE XXI	ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM ET DE LA MOYENNE D'ÉLÈVES DANS UN GROUPE D'ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE COMPTANT DES ÉLÈVES DE DIFFÉRENTS TYPES	295
ANNEXE XXII	CLASSE SPÉCIALISÉE ET CLASSE DE CHEMINEMENT PARTICULIER DE FORMATION	296
ANNEXE XXIII	DURÉE DE PRÉSENCE DES ÉLÈVES AU NIVEAU PRIMAIRE.....	297
ANNEXE XXIV	CONCERNANT LES PETITES ÉCOLES	298
ANNEXE XXV	ENTENTE PORTANT SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE.....	299
ANNEXE XXVI	SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES VIVANT EN MILIEU PLURIETHNIQUE	302
ANNEXE XXVII	EXTRAIT DU RÈGLEMENT DÉFINISSANT CE QUI CONSTITUE UNE FONCTION PÉDAGOGIQUE OU ÉDUCATIVE AUX FINS DE LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (C. I-14, R.9) TEL QU'IL ÉTAIT EN VIGUEUR AU 30 JUIN 1989	303
ANNEXE XXVIII	LETRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ.....	304

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	VIII	FAE
ANNEXE XXIX	SOMMES DÉDIÉES À L'ORGANISATION DES GROUPES D'ÉLÈVES AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES	305
ANNEXE XXX	COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION	306
ANNEXE XXXI	CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE	307
ANNEXE XXXII	LETTRÉ D'ENTENTE PORTANT SUR LE RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION	309
ANNEXE XXXIII	AJOUT DE RESSOURCES POUR LA PRÉVENTION ET L'INTERVENTION RAPIDE	310
ANNEXE XXXIV	DROITS PARENTAUX - MODIFICATIONS.....	311
ANNEXE XXXV	LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES	312
ANNEXE XXXVI	MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE DANS LE CADRE DES RELATIVITÉS SALARIALES	313
ANNEXE XXXVII	LISTE ET DESCRIPTION DES SPÉCIALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	320
ANNEXE XXXVIII	MAINTIEN D'UN NOMBRE DE POSTES RÉGULIERS À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	326
ANNEXE XXXIX	OCTROI DE 250 NOUVEAUX CONTRATS D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	328
ANNEXE XL	RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN	329
ANNEXE XLI	COMITÉ NATIONAL RELATIF À LA TÂCHE ENSEIGNANTE.....	331
ANNEXE XLII	RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE	332
ANNEXE XLIII	ENCADREMENT DES STAGIAIRES	334

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	IX	FAE
ANNEXE XLIV	CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES	335
ANNEXE XLV	ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT COUVERT PAR LE CHAPITRE 11-0.00 (ÉDUCATION DES ADULTES) OU PAR LE CHAPITRE 13-0.00 (FORMATION PROFESSIONNELLE), ADMISSIBLE À UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL ET NON-TITULAIRE D'UNE AUTORISATION D'ENSEIGNER	342
ANNEXE XLVI	LISTE DES ÉCOLES SITUÉES EN MILIEUX DÉFAVORISÉS	343
ANNEXE XLVII	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012	355
ANNEXE XLVIII	MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES ENSEIGNANTES ET CERTAINS ENSEIGNANTS	356
ANNEXE XLIX	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN DÉBUT DE CARRIÈRE ...	357
ANNEXE L	LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) ET LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RREGOP	358
ANNEXE LI	QUALITÉ LINGUISTIQUE DU TEXTE DE L'ENTENTE	361
ANNEXE LII	SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS POUR LE SUIVI DES PLANS D'INTERVENTION ...	362
ANNEXE LIII	HARMONISATION DE L'ARTICLE 5-15.00 AVEC LES ARTICLES 79.8 À 79.12 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (RLRQ, CHAPITRE N-1.1)	363

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

1

FAE

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Définitions

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

1-1.02 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à une enseignante ou un enseignant par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par la ou le ministre, par une commission¹ ou par la commission, conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur ou réputé en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

1-1.03 Année d'expérience

Toute année reconnue comme telle conformément à l'article 6-4.00.

1-1.04 Année de service

Toute année consacrée à une fonction d'enseignante ou d'enseignant à temps plein pour le compte :

- a) de la commission;
- b) d'une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire de la commission;
- c) d'une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire de la commission si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par la commission.

1-1.05 Année scolaire

Année scolaire telle qu'elle est définie à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

2

FAE

1-1.06 Centre

Établissement d'enseignement sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur et destiné à assurer la formation de l'élève inscrit aux services éducatifs pour les adultes ou en formation professionnelle; cet établissement peut comporter plusieurs locaux ou immeubles à sa disposition.

Cependant, aux fins de l'une des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, la commission et le syndicat peuvent convenir d'une définition différente du mot centre.

1-1.07 Champ d'enseignement

L'un des champs d'enseignement prévus à l'annexe I.

1-1.08 Chef de groupe

Une enseignante ou un enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école, d'un centre, ou d'un groupe d'écoles ou de centres, s'acquitte de ses fonctions de chef de groupe proprement dites auprès d'un groupe d'enseignantes ou d'enseignants du niveau primaire ou du niveau secondaire, de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle, selon le cas.

1-1.09 Comité patronal

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

1-1.10 Commission

La Commission scolaire _____
nom de la commission scolaire employeur

1-1.11 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou 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;

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	3	FAE
----------------------	---	-----

1-1.12 Convention

La présente convention constituée de l'ensemble des stipulations négociées et agréées conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.13 Directrice ou directeur

Celle ou celui que la commission nomme dans une école ou un centre pour y exercer l'autorité, conformément à la loi et aux pouvoirs que la commission peut lui déléguer.

1-1.14 Directrice ou directeur adjoint

Celle ou celui que la commission peut nommer pour assister la directrice ou le directeur dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs.

1-1.15 Échelle de traitement

L'échelle de traitement applicable telle qu'elle est prévue à la clause 6-5.03.

1-1.16 Échelon d'expérience

Subdivision de l'échelle de traitement correspondant à l'année d'expérience qu'une enseignante ou un enseignant est en voie d'acquérir, sous réserve de la clause 6-4.01.

1-1.17 École

Établissement d'enseignement sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur et destiné à assurer la formation de l'élève, autre que celui inscrit aux services éducatifs aux adultes ou en formation professionnelle; cet établissement peut comporter plusieurs locaux ou immeubles à sa disposition.

Cependant, aux fins de l'une des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, la commission et le syndicat peuvent convenir d'une définition différente du mot école.

1-1.18 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

1-1.19 Enseignante ou enseignant à la leçon

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-A) détermine de façon précise l'enseignement qu'elle ou il accepte de donner aux élèves et le nombre d'heures que cet engagement comporte jusqu'à concurrence du 1/3 du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

4

FAE

1-1.20 Enseignante ou enseignant à temps partiel

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-B) détermine qu'elle ou il est employé pour une journée scolaire non complète, pour une semaine scolaire non complète ou pour une année scolaire non complète.

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

1-1.21 Enseignante ou enseignant à temps plein

L'enseignante ou l'enseignant qui, n'étant pas une enseignante ou un enseignant à la leçon ni une enseignante ou un enseignant à temps partiel, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe III-C).

1-1.22 Enseignante ou enseignant en disponibilité

Statut de l'enseignante ou l'enseignant en surplus et qui a sa permanence.

1-1.23 Enseignante ou enseignant itinérant

L'enseignante ou l'enseignant qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit se déplacer d'un immeuble de la commission à un autre immeuble de la commission.

1-1.24 Enseignante ou enseignant régulier

L'enseignante ou l'enseignant engagé par contrat annuel renouvelable tacitement.

1-1.25 Enseignante ou enseignant-ressource

L'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école ou d'un groupe d'écoles, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant-ressource proprement dites.

1-1.26 Entente

La présente entente constituée de l'ensemble des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.27 FAE

La Fédération autonome de l'enseignement.

1-1.28 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

5

FAE

1-1.29 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.30 Grief

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

1-1.31 Horaire des élèves

L'horaire des élèves tel qu'il est défini par la commission en conformité avec les dispositions des règlements de la ou du ministre.

1-1.32 Légalement qualifié

Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner décernée par la ou le ministre. Cette autorisation prend l'une des formes suivantes :

- 1) un brevet d'enseignement;
- 2) un permis d'enseigner;
- 3) une autorisation provisoire d'enseigner.

1-1.33 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1-1.34 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.35 Non légalement qualifié

Qui n'est pas légalement qualifié, y compris toute personne pour qui la commission a reçu de la ou du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

1-1.36 Période

Une unité de durée variable de la subdivision de l'horaire des élèves.

1-1.37 Région administrative

L'une des régions administratives en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, telles qu'elles sont établies par le gouvernement du Québec.

1-1.38 Représentante ou représentant syndical

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

6

FAE

1-1.39 Responsable

Enseignante ou enseignant qui agit en tant que responsable dans un immeuble à la disposition d'une école, lorsque cette école a plus d'un immeuble à sa disposition, et y exerce les fonctions que la commission détermine, sous l'autorité de la directrice ou du directeur.

1-1.40 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.41 Spécialiste

Enseignante ou enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une spécialité auprès de plusieurs groupes d'élèves du préscolaire, du primaire ou des deux.

1-1.42 Spécialité

L'une des spécialités définies par le Ministère aux fins d'application de la clause 1-1.41.

1-1.43 Suppléante ou suppléant occasionnel

Toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant régulier, qui remplace une enseignante ou un enseignant absent.

1-1.44 Suppléante ou suppléant régulier

Enseignante ou enseignant régulier dont la tâche consiste à remplacer les enseignantes ou enseignants absents.

1-1.45 Syndicat

Le syndicat _____
 nom du syndicat des enseignantes et enseignants
 qui sont à l'emploi de la commission

1-1.46 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'expérience et l'échelle dans laquelle l'enseignante ou l'enseignant est classé lui donnent droit conformément au chapitre 6-0.00; cette rémunération comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

1-1.47 Traitement total

La rémunération totale en monnaie courante à verser en vertu de la convention.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

7

FAE

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupes et aux enseignantes et enseignants-ressources, mais elle ne s'applique pas au personnel de direction y compris les directrices ou directeurs et les directrices ou directeurs adjoints, au personnel professionnel, au personnel administratif, au personnel technique, au personnel de secrétariat ni au personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires.

2-1.03

Malgré la clause 2-1.01, s'appliquent aux personnes suivantes, couvertes par l'accréditation, les seules clauses où elles sont expressément désignées de même que la procédure de règlement des griefs pour ces clauses :

- 1) la suppléante ou le suppléant occasionnel;
- 2) l'enseignante ou l'enseignant à la leçon;
- 3) l'enseignante ou l'enseignant qui est à l'emploi de la commission qui enseigne en dehors du Québec par suite d'une entente approuvée par la ou le ministre entre cette enseignante ou cet enseignant, la commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec.

2-1.04

La convention ne s'applique pas aux enseignantes ou enseignants venant de l'étranger ou d'une autre province et qui enseignent à la commission par suite d'une entente entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et le gouvernement d'une autre province ou un gouvernement étranger. La commission s'engage cependant, dans l'application des dispositions du chapitre 8-0.00, à considérer ces enseignantes ou enseignants au même titre que les autres enseignantes et enseignants qu'elle emploie.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

8

FAE

2-1.05

Malgré la clause 2-1.01, seul le chapitre 11-0.00 s'applique aux enseignantes et enseignants couverts par l'accréditation et employés directement par la commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission.

2-1.06

Malgré les clauses 2-1.01 et 2-1.05, seul le chapitre 13-0.00 s'applique aux enseignantes et enseignants couverts par l'accréditation et employés directement par la commission pour enseigner à tout élève, dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la responsabilité de la commission.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

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

2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

2-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent la Fédération, la FAE et la ou le ministre aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de l'entente.

2-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent également la Fédération, la FAE, la ou le ministre et le Comité patronal aux fins d'assumer, en leur nom, les responsabilités que certaines clauses leur délèguent spécifiquement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

9

FAE

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

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

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE À DES FINS SYNDICALES

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

3-3.00 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

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

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

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

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section 1 Congé sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours autorisés

3-6.01

- A) Toute réunion ou assemblée concernant des enseignantes ou enseignants se tient normalement en dehors de l'horaire des élèves.
- B) Cependant, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion concernant des enseignantes ou enseignants se tient pendant l'horaire des élèves, ces enseignantes ou enseignants peuvent y assister sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps que dure la réunion.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

10

FAE

- C) 1) Lorsqu'une séance d'arbitrage tenue en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé en tant que témoin à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Toute enseignante ou tout enseignant non libéré dont la présence est nécessaire pour agir en tant que conseillère ou conseiller lors des séances d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par la commission la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments.
- 2) Malgré le sous-paragraphe précédent, lorsque la commission n'est pas partie à un grief et qu'une séance d'arbitrage tenue en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant concerné en tant que requérante ou requérant ou témoin dont la présence est requise à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre.
- 3) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) siégeant en matière de relations du travail se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé en tant que témoin à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à la condition que la commission ou, s'il y a lieu, la commission où elle ou il enseignait l'année précédente, soit partie au litige.
- 4) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant et que le fait d'être appelé en tant que témoin découle de son statut d'employée ou d'employé, cette enseignante ou cet enseignant obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.
- D) L'enseignante ou l'enseignant non libéré, membre d'un comité prévu à l'entente siégeant au niveau national, peut s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour assister aux réunions du comité.

3-6.02

Une absence découlant de l'application de la clause 3-6.01 n'est pas déductible du nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la clause 3-6.06 et n'entraîne pas de remboursement de la part du syndicat.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.01 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

11

FAE

Section 2 Congé sans perte de traitement avec remboursement par le syndicat à la commission

Libérations à temps plein ou à temps réduit

3-6.03

- A) À la demande écrite du syndicat avant le 20 juin, ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat, la commission libère à temps plein ou à temps réduit, pour toute l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant désigné par le syndicat.
- B) Entre le 1^{er} août et le 1^{er} mai, dans les 30 jours de la demande écrite du syndicat, la commission libère à temps plein ou à temps réduit, pour le reste de l'année scolaire en cours, l'enseignante ou l'enseignant désigné par le syndicat à la condition que la commission ait trouvé une remplaçante ou un remplaçant ou des remplaçantes ou remplaçants.

Malgré l'alinéa précédent, la commission peut également accorder des libérations à temps plein ou à temps réduit pour une partie de l'année scolaire.

- C) Une libération à temps réduit doit l'être :
- 1) pour l'enseignante ou l'enseignant du secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : pour un moment fixe à son horaire;
 - 2) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire ou du primaire autre que celle ou celui visé au sous-paragraphe 1) : pour les avant-midi ou pour les après-midi.
- D) Le nombre maximum d'enseignantes ou d'enseignants libérés à temps réduit par commission s'établit selon la plus avantageuse des 2 formules suivantes :

FORMULE A

2 enseignantes ou enseignants par commission couverte par l'accréditation du syndicat;

OU

FORMULE B

3 enseignantes ou enseignants par commission couvrant de 500 à 1 000 enseignantes et enseignants;

4 enseignantes ou enseignants par commission couvrant de 1 001 à 2 000 enseignantes et enseignants;

5 enseignantes ou enseignants par commission couvrant plus de 2 000 enseignantes et enseignants.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

12

FAE

3-6.04

- A) 1) La commission verse, à l'enseignante ou l'enseignant libéré conformément à la clause 3-6.03, l'équivalent du traitement et, le cas échéant, des suppléments qu'elle ou il recevrait si elle ou il était réellement en fonction et, avec l'accord de la commission, tout supplément que le syndicat demande de lui verser.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

- 2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité libéré en vertu de la clause 3-6.03 n'est pas soumis, pour la durée de sa libération, à l'obligation de se présenter chez son nouvel employeur si elle ou il a dû accepter un engagement en vertu de la clause 5-3.23. Cependant, cette libération ne peut être prolongée au-delà de la durée prévue ni être renouvelée. À l'échéance de la libération, l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter chez son nouvel employeur.

Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'empêcher l'enseignante ou l'enseignant d'accéder à un poste vacant dans sa commission annulant de ce fait son statut de mis en disponibilité pourvu qu'elle ou il n'ait pas accepté un poste dans une autre commission.

- B) Le syndicat s'engage à rembourser à la commission toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré et toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.
- C) La commission doit être avisée par écrit avant le 1^{er} avril si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions à la commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année.

3-6.05

Les libérations à effectuer en vertu de la clause 3-6.03 ne sont pas déductibles des jours autorisés en vertu de la clause 3-6.06.

Libérations occasionnelles

3-6.06

- A) Toute représentante ou tout représentant syndical ou toute déléguée ou tout délégué syndical ou sa ou son substitut officiel, avec l'assentiment écrit du syndicat, obtient une autorisation de s'absenter pour remplir tout mandat d'ordre professionnel ou syndical confié par le syndicat. Cette autorisation de s'absenter est sujette à un préavis qui est donné à la commission aussitôt que possible avant l'absence; à moins de circonstances incontrôlables, le préavis est d'au moins 24 heures.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	13	FAE
----------------------	----	-----

- B) Le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de cette clause est de :
- 60 jours pour la présidente ou le président du syndicat;
 - 30 jours pour chacune ou chacun des membres élus du conseil d'administration du syndicat, ou à défaut de conseil d'administration, pour chacune ou chacun des membres élus du comité exécutif du syndicat;
 - 23 jours pour chacune ou chacun des autres représentantes ou représentants syndicaux ou déléguées ou délégués syndicaux ou leur substitut officiel.
- C) Toutefois, le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de cette clause pour l'ensemble des personnes qui y sont mentionnées est de 9 jours par 100 enseignantes ou enseignants à temps plein couverts par le syndicat et qui sont à l'emploi de la commission, d'au moins 50¹ jours par année à la commission où le syndicat couvre moins de 500 enseignantes et enseignants et d'au moins 90 jours par année à la commission pour tout autre syndicat.
- D) De plus, pour participer au congrès triennal de la FAE, le syndicat dispose d'un nombre additionnel de jours d'absence autorisés établi à raison de 3 jours par déléguée ou délégué officiel. Le nombre de jours ainsi accordés pour l'année du congrès constitue une banque par commission utilisable par l'une des déléguées ou l'un des délégués selon la répartition déterminée par le syndicat, mais exclusivement pour participer à ce congrès. Le nombre de jours est déterminé sur la base d'une déléguée ou d'un délégué par 125 enseignantes ou enseignants à la commission.
- E) La commission et le syndicat peuvent convenir d'augmenter le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.
- F) La fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), l'annexion ou la restructuration de commissions n'a pas pour effet de réduire à l'égard d'un syndicat le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.
- G) Le nombre de jours d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant non libéré lorsque, en tant que membre élu, elle ou il siège au Comité exécutif de la FAE n'affecte en rien le nombre de jours prévu à la présente clause.

3-6.07

La commission paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-6.06 et le syndicat s'engage à rembourser à la commission, à l'époque et selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat, le traitement payé par la commission à la personne qui a comblé cette absence.

¹ Lire 80 pour la commission avec laquelle la présidente ou le président du syndicat, non libéré à temps plein ou à temps partiel, a un lien d'emploi.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

14

FAE

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

Section 3 Congé sans traitement pour activités syndicales

3-6.08

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

La commission doit être avisée par écrit avant le 1^{er} avril si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions à la commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année.

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

15

FAE

CHAPITRE 4-0.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

16

FAE

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT

Section 1 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

5-1.01

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

Section 2 Contrats d'engagement

5-1.02

A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers).

B) L'engagement est du ressort de la commission.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, la commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat, selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III, sous réserve du paragraphe a) de la présente clause.

a) Aux fins de signature du contrat, la commission transmet le contrat à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (premier contrat seulement), à temps partiel ou à la leçon dans les 30 jours de sa première journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant dispose alors de 30 jours, suivant la transmission de ce contrat, afin de le signer et le retourner à la commission. Au terme de ce délai, à défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par l'enseignante ou l'enseignant, le contrat est réputé signé. La commission transmet au syndicat une copie du contrat, signée ou non, dans les 5 jours qui suivent la fin du dernier délai.

b) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit ajouter des heures de travail, la commission transmet à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat un nouveau contrat attestant des changements. Les mêmes procédures et délais prévus au paragraphe a) s'appliquent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

17

FAE

- c) La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais prévus au paragraphe a) par arrangement local.

5-1.05

Lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

5-1.06

Sous réserve de l'application des sous-paragraphe 1), 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-3.20, la commission peut nommer dans un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant une personne qu'elle emploie déjà.

5-1.07

Sauf pour le remplacement, la personne que la commission engage, entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} décembre, pour accomplir une tâche d'enseignante ou 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.

5-1.08

Sous réserve de l'article 5-8.00, le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

5-1.09

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un 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.

5-1.10

La commission accorde un contrat à la leçon à une personne dont l'enseignement qu'elle accepte de donner correspond au 1/3 ou moins du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à la leçon, se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure, que cette date soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

18

FAE

5-1.11

La commission offre un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'elle engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure à 2 mois consécutifs.

Malgré l'alinéa précédent, après 2 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel, qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel; ce contrat à temps partiel est sans effet rétroactif à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 2 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

5-1.12

La commission accorde un contrat à temps partiel à une personne qui est employée :

- a) pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve de la clause 5-1.10;
- b) pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve de la clause 5-1.10;
- c) pour une année scolaire non complète, sous réserve des clauses 5-1.07 et 5-1.11.

5-1.13

- A) Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps partiel en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, se termine automatiquement et sans avis au retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé ou au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours.

Le contrat d'engagement de toute autre enseignante ou tout autre enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps partiel, se termine automatiquement et sans avis :

- 1) le 30 juin s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire ou pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
- 2) au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire;
- 3) à une date précise dans tous les autres cas, que cette date soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	19	FAE
----------------------	----	-----

- B) Malgré le paragraphe A), le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel se termine le 30 juin lorsqu'il s'agit d'un contrat couvrant les 100 derniers jours de l'année de travail.
- C) Malgré le 1^{er} alinéa du paragraphe A), dans le cas d'un retour progressif lors d'une période d'invalidité visée au paragraphe B) de la clause 5-10.27, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1) si le retour progressif de l'enseignante ou l'enseignant absent débute durant les 100 premiers jours de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui le remplace a le choix de poursuivre ou non le remplacement à compter du retour progressif, dans la mesure où ce choix est exercé avant que ne débute la période initialement fixée pour le retour progressif.
 - 2) si le retour progressif de l'enseignante ou l'enseignant absent débute durant les 100 derniers jours de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit poursuivre le remplacement jusqu'au retour à temps complet de l'enseignante ou l'enseignant absent.
 - 3) durant le retour progressif, la commission complète le contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel lorsque d'autres tâches sont disponibles (suppléance, enseignement à la leçon, etc.) et compatibles avec ses qualifications, son expérience, et son horaire de travail.

Section 3 Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

5-1.14

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

Section 4 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20

5-1.15

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

En l'absence de telles stipulations, cette conséquence est la même que celle appliquée lors d'un refus d'un contrat à temps partiel, en faisant les adaptations nécessaires.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	20	FAE
----------------------	----	-----

5-2.00 ANCIENNETÉ

5-2.01

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui est à l'emploi de la commission au 30 juin 2010 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle ou celui qui n'est pas à son emploi à titre d'enseignante ou d'enseignant au 30 juin 2010, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1^{er} juillet 2010.
- B) Pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2015, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.13 de l'Entente 2010-2015 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2010.
- C) Pour les années où une personne a occupé à la commission des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel, la commission lui reconnaît jusqu'à concurrence de 2 ans d'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté de la directrice ou du directeur ou de la directrice ou du directeur adjoint, qui est retourné à l'enseignement entre le 31 décembre 1982 et la date d'entrée en vigueur de l'Entente 1986-1988, est évaluée conformément aux dispositions de la convention 1983-1985.

- D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2015, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.13 de l'entente et s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.02

L'ancienneté signifie la période d'emploi :

- a) à la commission. Toutefois, la période d'emploi à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel ne peut être cumulée pour plus de 2 ans;
- b) à titre d'enseignante ou d'enseignant, à une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire de la commission;
- c) à titre d'enseignante ou d'enseignant, à une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire de la commission si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par la commission.

5-2.03

L'ancienneté ne s'établit que pour les enseignantes ou enseignants sous contrat.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	21	FAE
----------------------	----	-----

5-2.04

L'ancienneté s'établit en termes d'années et de fraction d'année :

$$\text{nombre d'années et } \frac{\text{nombre de jours}}{200}$$

Toutefois, le temps fait à titre de suppléante ou suppléant occasionnel ne se calcule pas; cependant, le temps fait à titre de suppléante ou suppléant occasionnel dans un poste par l'enseignante ou l'enseignant qui en devient par la suite la ou le titulaire se calcule.

Malgré ce qui précède, la période d'emploi à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant se convertit en termes de fraction d'année selon la formule suivante :

$$\frac{\frac{x}{y} \times 200}{200} = n$$

où x = nombre de jours ouvrables couverts par la période d'emploi de l'employée ou l'employé à temps plein du corps d'emploi concerné;

y = nombre de jours ouvrables dans l'année de travail applicable à l'employée ou l'employé à temps plein du corps d'emploi concerné;

n = fraction d'année d'ancienneté.

Dans le cas d'une personne qui devient enseignante ou enseignant, il n'est pas reconnu à cette personne plus d'ancienneté, pour la portion d'année où elle a occupé une fonction autre que celle d'enseignante ou d'enseignant, qu'à une enseignante ou un enseignant qui a été à l'emploi durant cette même portion de cette année scolaire.

5-2.05

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- a) pour chaque année scolaire où la période d'emploi couvre la totalité de l'année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou 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'enseignante ou 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.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	22	FAE
----------------------	----	-----

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- pour chaque année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris dans la période d'emploi, multiplié par la proportion de sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, sur 200.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- pour chaque année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris dans la période d'emploi, multiplié par la proportion de son nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, sur 200.

5-2.06

L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion (y compris la disparition de la commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions) ou le changement de structures juridiques de la commission n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qui était à l'emploi de la ou des commissions concernées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion (y compris la disparition de la commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), ou le changement de structures juridiques; l'ancienneté de cette enseignante ou cet enseignant est la même que celle qu'elle ou il aurait eue si cette modification n'avait pas eu lieu.

5-2.07

L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes :

- a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;
- b) le renvoi, la résiliation ou le non-renouvellement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-renouvellement suivi d'un renouvellement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-renouvellement;
- c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-renouvellement pour surplus de personnel et son renouvellement par sa commission;
- d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et son renouvellement par sa commission.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

23

FAE

5-2.08

Dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, la commission établit l'ancienneté au 30 juin 2015 de toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre la commission et le syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément aux paragraphes B) et C) de la clause 5-2.01 pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

Avant le 30 septembre de chaque année ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat, la commission établit l'ancienneté de toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie conformément au présent article et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre la commission et le syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément au paragraphe D) de la clause 5-2.01 pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement. Cependant, l'obligation de fournir cette liste au syndicat peut faire l'objet d'entente différente entre la commission et le syndicat.

5-2.09

Si le syndicat prétend que la commission n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle emploie, et si le syndicat veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit le déférer directement à l'arbitrage, et ce, dans les 60 jours de la réception par le syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par la commission dans les 45 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente et dans les 40 jours de la réception par le syndicat de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-2.26.

Ce grief doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur tout autre. L'arbitre doit entendre le grief et en décider en priorité sur tout autre. Toutefois, la sentence de l'arbitre peut se limiter à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.

5-2.10

Dans les 30 jours de tout nouvel engagement pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a de l'ancienneté au moment de son engagement, la commission fournit au syndicat l'ancienneté qu'elle a établie pour cette enseignante ou cet enseignant. Le syndicat ne peut la contester que dans les 30 jours de la réception. Dans ce cas, les clauses 5-2.08 et 5-2.09 s'appliquent, en les adaptant, à cette enseignante ou cet enseignant.

L'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant engagé par la commission, en vertu du paragraphe A) de la clause 5-3.20 de l'entente ou de la clause correspondante de la convention 1983-1985 ou des Ententes 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010 et 2010-2015, avait avant son départ est reconnue par la commission et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, conformément aux dispositions du présent article.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

24

FAE

Lors d'un transfert d'ancienneté dans le cadre de la sécurité d'emploi, dans le cas où sa nouvelle commission n'a pas appliqué de la même manière que sa commission d'origine la règle de conversion d'ancienneté prévue à la clause 5-2.01 de la convention 1979-1982, l'ancienneté transférée à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant est ajustée en y appliquant la règle de conversion de sa nouvelle commission.

5-2.11

En aucun cas, il n'est reconnu plus d'une année d'ancienneté par année.

5-2.12

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant en vertu des dispositions de la clause 11-7.13 ou de la clause 13-7.13 vaut aux fins du présent article et toute ancienneté additionnelle s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.13

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant par l'établissement, conformément à la convention collective ou à la politique administrative en vigueur à l'établissement, au moment de la prise en charge par la commission des services d'enseignement d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux, est reconnue par la commission et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, en conformité avec les dispositions du présent article. À défaut de convention collective ou d'une politique administrative en vigueur à l'établissement, la commission applique les dispositions de l'article 5-2.00 quant au service fait auprès de l'établissement aux fins du calcul de l'ancienneté.

5-3.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section 1 Dispositions générales

5-3.01

La sécurité d'emploi est assurée par l'ensemble des commissions. La contrepartie à la sécurité d'emploi se retrouve dans la mobilité du personnel.

5-3.02

Sauf dans la mesure prévue à la clause 5-3.20, les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux enseignantes ou enseignants réguliers et elles n'accordent aucun droit ni avantage à l'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié, ni à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, ni à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

5-3.03

Dans le but d'éviter l'accroissement du surplus de personnel, une enseignante ou un enseignant régulier ne peut être à l'emploi d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation sans l'accord de sa commission.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

25

FAE

5-3.04

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité en vertu des conventions collectives antérieures et qui l'est encore à la date d'entrée en vigueur de l'entente devient couvert à cette date par le paragraphe B) de la clause 5-3.18, par les clauses 5-3.20, 5-3.22, 5-3.23, 5-3.24, 5-3.26, 5-3.31 et par l'article 5-4.00.

5-3.05

La commission a la responsabilité d'utiliser les services des enseignantes et enseignants qu'elle emploie de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.

En assumant cette responsabilité, la commission tient compte, de façon compatible avec les dispositions de la convention, des besoins du système scolaire qu'elle administre, des caractéristiques particulières de ses écoles ou de ses classes et des capacités, de l'ancienneté et des préférences des enseignantes et enseignants qu'elle emploie.

5-3.06

- A) Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école située à 50 kilomètres¹ ou plus de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mutation à moins que la commission et le syndicat n'en conviennent autrement.
- B) Toutefois, cette limite ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'école où elle ou il enseigne s'il n'y a pas une autre école à moins de 50 kilomètres soit de son domicile, soit de l'école qui ferme.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui est tenu d'accepter ou qui accepte à la demande de la commission une mutation à une école au-delà de 50 kilomètres de son domicile et de son école a droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions qui y sont mentionnées.
- D) Aux fins de la présente clause, « école » signifie « immeuble où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement ».

5-3.07

Aux fins d'application du présent article, lorsque 2 ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

¹ Chaque fois qu'il est question de la distance de 50 kilomètres dans les articles 5-3.00 et 5-4.00, cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

26

FAE

Section 2 Permanence

5-3.08

La permanence est le statut acquis par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la commission soit à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis son engagement à la commission.

- A) Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour lésion professionnelle, les congés spéciaux, le congé pour affaires relatives à l'éducation, le congé avec ou sans traitement pour études de même que tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence.
- B) Le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement par la commission ou d'un engagement par une autre commission au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.
- C) Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une enseignante ou un enseignant est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues aux 2 paragraphes précédents.
- D) La commission reconnaît la permanence et les années d'expérience d'une enseignante ou d'un enseignant permanent qui quitte une commission pour une autre commission, à la suite d'une démission donnée conformément à l'article 5-9.00. Il en est de même de la notion de service continu dans les cas prévus à la clause 5-3.29.
- E) Aux fins d'application de la présente clause, le service continu fait auprès d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux à titre de pédagogue¹ à temps plein au cours des 2 années scolaires précédant l'année de l'intégration, est réputé constituer du service auprès de la commission.

Section 3 Champs d'enseignement

5-3.09

Aux fins d'application du présent article, sont considérés comme mutuellement exclusifs les champs dont la liste apparaît à l'annexe I.

L'identification des cours et activités étudiantes de niveau secondaire à l'un des champs d'enseignement est celle établie par le Ministère telle qu'elle apparaît à cette annexe.

¹ Toute personne employée par un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux dont l'occupation principale et habituelle est d'enseigner à des élèves.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

27

FAE

5-3.10

À la date d'entrée en vigueur de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein qui est à l'emploi de la commission appartient au champ d'enseignement correspondant au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2010-2015 et cette enseignante ou cet enseignant appartient à ce champ tant et aussi longtemps qu'un autre champ ne lui est pas attribué en vertu de la convention¹. L'appartenance à un champ ne peut avoir pour effet d'empêcher de confier à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement dans plus d'un champ.

5-3.11

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) à la date d'entrée en vigueur de l'entente appartient au champ d'enseignement correspondant au champ auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2010-2015.

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) appartient au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.

5-3.12

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une discipline² ou d'un champ d'enseignement appartient à la discipline ou au champ d'enseignement dans lequel elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant la discipline ou le champ auquel elle ou il désire appartenir aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande par la commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la commission décide.

Section 4 Capacité

5-3.13

L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de discipline doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la discipline l'enseignante ou l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants :

¹ La commission et le syndicat conviennent des modalités d'intégration des enseignantes et enseignants aux champs 22 et 32. À défaut d'entente le 15 décembre 2016, la commission détermine les modalités d'intégration applicables.

² Discipline : l'une des disciplines d'enseignement ou spécialités définies par la commission après consultation du syndicat. Le champ 2 constitue une discipline, le champ 3 constitue une discipline et les types d'élèves du champ 1 peuvent constituer des disciplines.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	28	FAE
----------------------	----	-----

- a) avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé¹ pour la discipline visée. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui détient un brevet d'enseignement délivré avant le 12 août 2010 qui ne comporte pas de mention de spécialité est réputé capable d'enseigner aux élèves autres qu'aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage soit au niveau primaire à titre de titulaire, soit au niveau secondaire dans les disciplines de formation générale autres que l'éducation physique, la musique, les arts plastiques et l'informatique. De même, l'enseignante ou l'enseignant détenant un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé en éducation physique est réputé capable d'enseigner l'éducation physique aux élèves du préscolaire, du niveau primaire et du niveau secondaire;
- b) avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des 5 dernières années;
- c) avoir complété 15 crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études.

Si, lors de l'affectation et de la mutation, aucune candidate ou aucun candidat ne répond à l'un des critères précédents, une enseignante ou un enseignant peut être reconnu capable par la commission de combler un besoin dans la discipline visée si elle ou il possède des qualifications spécifiques ou si elle ou il possède des connaissances particulières dans la discipline visée ou si elle ou il a une expérience pertinente. La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

Si, pour des raisons exceptionnelles, la commission estime nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par la commission pour les autres postes identiques. La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

Section 5 Besoins et excédents d'effectifs

5-3.14

Avant le 30 avril, la commission estime sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour l'ensemble des écoles et détermine ses besoins d'effectifs conformément aux dispositions relatives à la tâche éducative et aux règles de formation des groupes d'élèves.

¹ À l'inclusion d'un brevet délivré depuis le 10 septembre 1997 mentionnant le programme à l'appui de l'autorisation d'enseigner, ou d'un brevet émis depuis le 29 juin 2000 mentionnant le programme de formation, la mention du programme équivalant à une mention de spécialité, pour la discipline visée.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

29

FAE

Par champ¹, uniquement pour déterminer le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à mettre en disponibilité, la commission soustrait de ses effectifs le nombre d'enseignantes ou d'enseignants ayant obtenu pour toute l'année scolaire suivante un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission.

5-3.15

Le syndicat est informé de la prévision de clientèle et des besoins par champ ou par discipline, le cas échéant.

5-3.16

- A) Au plus tard le 20 avril, la commission fournit au syndicat, par école, la liste des enseignantes ou enseignants visés par la procédure d'affectation, et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline et son champ. De même, la commission fournit au syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) À la même date, la commission fournit par écrit au syndicat, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes ou enseignants du champ 21, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline d'appartenance et son école d'origine, le cas échéant, au moment où le champ d'une enseignante ou d'un enseignant devient le champ 21.
- C) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.
- D) Avant le 30 avril, aux fins de la détermination des excédents par champ et par école, la commission dresse la liste des enseignantes ou enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignantes ou d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- E) Au plus tard le 5 mai, le syndicat est informé de cette liste des enseignantes ou enseignants susceptibles d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chacune des écoles.
- F) La commission est invitée, dans le cadre de l'évaluation de ses besoins et excédents d'effectifs, à tenir compte des périodes d'enseignement-ressource afin d'éviter qu'une enseignante ou un enseignant à temps plein ne soit déclaré en surplus d'affectation au niveau de son école.

¹ Pour les champs 13,19, 22 et 32, les excédents d'effectifs sont déterminés par la commission par discipline, le cas échéant.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	30	FAE
----------------------	----	-----

- G) Aux fins de l'application des paragraphes C) et D), lire « discipline » au lieu de « champ » pour les champs d'enseignement 13, 19, 22 et 32, le cas échéant.
- H) La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer la présente clause.

5-3.17 Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale

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

5-3.18

- A) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît sur la liste prévue au paragraphe D) de la clause 5-3.16 (sous réserve du paragraphe H) de la même clause) et identifié en excédent d'effectifs par l'application de la procédure d'affectation et de mutation¹ est mis en disponibilité à compter du 1^{er} juillet suivant, si elle ou il est permanent ou non rengagé à compter du 1^{er} juillet si elle ou il est non permanent.
- B) De même, l'enseignante ou l'enseignant non permanent non en excédent d'effectifs est non rengagé pour surplus de personnel à compter du 1^{er} juillet suivant si une enseignante ou un enseignant déjà en disponibilité, dans sa commission, une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, répondant à l'un des 3 critères de capacité, peut la ou le supplanter et ainsi faire annuler sa mise en disponibilité.
- C) Outre les avis prévus à l'article 5-8.00, la commission doit aviser par courrier recommandé ou poste certifiée avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours l'enseignante ou l'enseignant qu'elle met en disponibilité pour l'année scolaire suivante ou qu'elle non rengage pour surplus de personnel pour l'année scolaire suivante.
- D) La commission transmet au syndicat la liste des enseignantes ou enseignants mis en disponibilité ou non rengagés pour surplus de personnel.

5-3.19

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et son champ devient alors le champ 21.

¹ Ou des dispositions correspondantes des conventions 1983-1985, 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010 ou 2010-2015.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

31

FAE

5-3.20

- A) Après l'affectation et la mutation des enseignantes ou enseignants, la commission qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à pourvoir procède dans l'ordre suivant, et dans chaque cas la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des 3 critères de capacité :
- 1) la commission y affecte l'enseignante ou l'enseignant auquel le champ 21 a été attribué par application de la clause 5-3.17 ou de la clause 5-3.19 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause;
 - 2) sous réserve du 3^e alinéa du paragraphe A) de la clause 5-3.23, la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qu'elle emploie encore ou l'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité. La commission doit en informer le Bureau national de placement;
 - 3) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une autre commission francophone ou anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement et qui est obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km);
 - 4) la commission peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein qu'elle emploie déjà et qui a été à son service pendant au moins 2 ans de façon continue;
 - 5) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une autre commission francophone ou anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement et qui n'est pas obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km), ou elle engage une enseignante ou un enseignant permanent provenant d'une autre commission francophone ou anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
 - 6) la commission peut engager une enseignante ou un enseignant à temps plein pour l'année scolaire suivante sans procéder par le Bureau national de placement. La commission ne peut toutefois, dans ce cas, engager que l'enseignante ou l'enseignant qui a sa permanence dans une autre commission, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
 - 7) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation autre qu'une commission ou une personne en disponibilité au sens de sa convention ou document régissant ses conditions de travail et provenant d'une commission ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et référé par le Bureau national de placement;
 - 8) la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a non rengagé pour surplus de personnel;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

32

FAE

- 9) la commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la discipline ou à défaut, le champ visé, sur la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévue à la clause 5-1.14, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, la commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1^{er} juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

- B) Dans le cas des sous-paragraphe 1), 2) et 8) du paragraphe A) de la présente clause, la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien en provenance du champ où il y a un poste à pourvoir. S'il n'y en a pas, elle rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien parmi celles ou ceux qui proviennent d'autres champs. Aux fins du présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui était affecté à la suppléance régulière au moment de sa mise en disponibilité est réputé provenir du champ auquel elle ou il appartenait avant d'être affecté à la suppléance régulière et l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'entente est réputé provenir du champ correspondant à celui auquel elle ou il était affecté avant sa mise en disponibilité¹.
- C) La commission qui engage une enseignante ou un enseignant du secteur de l'éducation, en disponibilité selon sa convention collective, lui reconnaît : l'ancienneté qui lui était reconnue, les jours accumulés à sa banque de congés de maladie non monnayables, sa permanence et ses années d'expérience.
- D) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 9) du paragraphe A), la commission peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à la clause 5-3.13, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à pourvoir.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 5-1.14 ou à défaut d'existence d'une telle liste, à une enseignante ou un enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

¹ Lire « discipline » au lieu de « champ » pour les champs d'enseignement 13, 19, 22 et 32, le cas échéant.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	33	FAE
----------------------	----	-----

E) Sous réserve de dispositions locales prévues à cet effet, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel à 100 %, qui se voit attribuer un contrat à temps plein au cours de l'année scolaire, conserve son affectation initiale jusqu'au terme de l'année scolaire, si celle-ci répond aux conditions suivantes :

- la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit être l'équivalent de celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein au sens du paragraphe B) de la clause 8-6.02 de l'entente (« contrat à temps partiel à 100 % »);
- le contrat à temps partiel à 100 % doit résulter du remplacement d'un congé à temps plein pour toute l'année scolaire qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à 100 % devant ainsi conserver son affectation initiale est réputé détenir un contrat d'engagement à temps plein au sens de l'annexe III-C) de l'entente. Aux fins d'application des clauses 5-3.16 et 5-3.17 de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à 100 % est réputé appartenir à l'école d'où émane l'octroi du contrat à temps plein.

Section 6 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école

5-3.21

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

Section 7 Enseignantes ou enseignants en disponibilité et enseignantes ou enseignants non rengagés pour surplus

5-3.22 Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

Sous réserve des dispositions qui suivent, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité conserve son statut d'enseignante ou d'enseignant régulier.

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit 90 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- B) Malgré le paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit le traitement suivant :
 - 1) 85 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 4^e ou 5^e année consécutive de mise en disponibilité;
 - 2) 80 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 6^e année consécutive ou plus de mise en disponibilité.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

34

FAE

- C) Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant en recyclage ou en formation, en vertu du paragraphe I) de la clause 5-3.23, reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- D) Le pourcentage du traitement peut être supérieur aux pourcentages mentionnés aux paragraphes A) ou B) dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est utilisé, sur une base annuelle, dans une proportion supérieure à ce pourcentage par rapport à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein de sorte que l'enseignante ou l'enseignant utilisé à 100 % reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- E) 1) La commission confie à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité une pleine tâche pour les 50 premiers jours de travail de chaque année scolaire.
- 2) 10 jours avant le 51^e jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, la commission détermine, pour chaque enseignante ou enseignant en disponibilité, la tâche confiée à l'enseignante ou l'enseignant de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, soit, en tenant compte de l'application du sous-paragraphe 1), égal, en moyenne, au pourcentage de traitement qu'elle ou il reçoit, conformément aux paragraphes précédents.
- 3) La répartition de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, dans le cadre du sous-paragraphe 2), peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre; cette répartition peut être révisée après consultation de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins 5 jours doit être donné.
- 4) La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions contenues au présent paragraphe.
- F) Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- G) La durée de la mise en disponibilité, sauf dans le cas de congé sans traitement, vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur, soit le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), le Régime de retraite des enseignants (RRE), le Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).
- H) Durant sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant accumule de l'expérience comme toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier même si elle ou il ne reçoit pas 100 % de son traitement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

35

FAE

- I) Tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas relocalisé dans une autre commission, ou dans une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, n'est pas rappelé par sa commission ou n'a pas perdu ses droits et avantages selon les dispositions du présent article, elle ou il demeure en disponibilité et elle ou il est assigné à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à l'article 8-2.00. Elle ou il peut être assigné à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, même le soir. Avec son accord, elle ou il peut être assigné à un lieu de travail qui n'est pas sous la responsabilité de la commission sans pour autant être soustrait à l'application de la clause 5-3.23.
- J) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article.
- K) Sauf dans le cas prévu à la clause 5-4.04, le fait pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de remplacer une enseignante ou un enseignant absent ou d'occuper une fonction qui autrement serait confiée à une enseignante ou un enseignant à temps partiel, à la leçon, à taux horaire ou à une suppléante ou un suppléant occasionnel, ne modifie en rien son statut d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité.

5-3.23 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit accepter un contrat d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein qui lui est offert par une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, et ce, dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite d'engagement; pour une offre écrite d'engagement reçue en juillet, les 10 jours courent à compter du 1^{er} août. Cette obligation n'existe toutefois que si le poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein se situe à 50 kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

L'obligation d'accepter un engagement vise également un poste à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle.

De plus, lors de la première année de sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant, qui a accepté un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein dans une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, peut revenir à sa commission d'origine avant le 1^{er} septembre de cette année scolaire dans un poste à combler d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, dans la mesure où elle ou il répond à l'un des 3 critères de capacité et, dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant retrouve tous ses droits comme s'il n'y avait jamais eu de rupture du lien d'emploi.

- B) Le refus ou le défaut d'accepter l'engagement offert dans les 10 jours de la réception de l'offre écrite d'engagement conformément au paragraphe A) précédent constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de l'enseignante ou l'enseignant visé de la commission où elle ou il est en disponibilité, a pour effet d'annuler tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la convention y compris sa permanence, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette enseignante ou cet enseignant de la liste des enseignantes et enseignants mis en disponibilité du Bureau national de placement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

36

FAE

- C) Sauf durant le mois de juillet, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque celle-ci lui en fait la demande, par courrier recommandé ou poste certifiée, et que le poste offert se situe à 50 kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par sa commission de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également, d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.
- D) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité dans une commission doit fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa sécurité d'emploi incluant un moyen de le rejoindre rapidement.
- E) Au moment de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité par une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, cette commission ou cette institution lui reconnaît : sa permanence, l'ancienneté qu'elle ou il avait à son départ de sa commission, les jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables et les années d'expérience que lui avait reconnues sa commission.
- F) Au moment de son engagement par une autre commission ou par une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité démissionne de la commission où elle ou il est en disponibilité. Cette démission prend effet au 30 juin de l'année scolaire en cours si son contrat d'engagement avec l'autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation a été signé au cours de cette même année scolaire pour prendre effet au début de l'année scolaire suivante. Lorsque l'entrée en service à l'autre commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation a lieu au cours de la même année scolaire que celle où elle ou il a signé son contrat d'engagement avec cette commission ou cette institution d'enseignement, sa démission prend effet le jour précédant le jour de l'entrée en vigueur de son contrat à l'autre commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation.
- G) Aux fins d'application de la présente clause, la date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus.
- H) Le défaut pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de se conformer à l'une des obligations qui lui sont créées en vertu du présent article constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de cette enseignante ou cet enseignant et cette démission a pour effet d'entraîner l'annulation de tous les droits que la convention pourrait lui accorder, y compris sa permanence.
- I) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit adhérer à tout programme de recyclage ou de formation soumis par la commission et élaboré en prenant notamment en considération sa formation, son expérience ainsi que les besoins à combler.

Les frais inhérents au recyclage ou à la formation sont assumés par la commission.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

37

FAE

5-3.24

L'enseignante ou l'enseignant régulier permanent à la commission peut se substituer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité pourvu que la commission accepte sa substitution. L'enseignante ou l'enseignant qui se substitue ainsi est réputé avoir été mis en disponibilité conformément au présent article. Elle ou il est, à compter de la date d'effet de sa substitution, assujéti à tous les droits et obligations du présent article.

5-3.25 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus

- A) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel en vertu des dispositions du présent article demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de 3 ans.
- B) Tant que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement prévues au paragraphe A) précédent, elle ou il a le droit d'être rappelé suivant la clause 5-3.20 pourvu qu'elle ou il réponde à l'un des 3 critères de capacité.
- C) Dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant a été non rengagé pour surplus au terme de sa 2^e année de service continu, elle ou il obtient sa permanence lors de son rengagement par la commission ou de son engagement par une autre commission ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et bénéficie, de la part de cette dernière, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.
- D) Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein de la part d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, dans les 10 jours de la réception de cette offre écrite d'engagement, entraîne la perte de tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la présente clause.
- E) La date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

5-3.26

A) (Protocole) Comité de placement

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est mis en disponibilité, la commission qui l'emploie met en place un comité de placement. Ce comité est formé des commissions scolaires dont le territoire, ou une partie de celui-ci, se situe dans un rayon de 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa mise en disponibilité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser la relocalisation de chaque enseignante ou enseignant mis en disponibilité.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

38

FAE

B) (Protocole) Bureau national de placement

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement des enseignantes ou enseignants. Ce Bureau a comme responsabilités :

- 1) de colliger et de faire connaître aux commissions l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi;
- 2) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

Section 8 Divers

5-3.27 Qualification légale

- A) Aux fins de la convention, l'enseignante ou l'enseignant est légalement qualifié si elle ou il détient :
- soit un brevet d'enseignement du Québec;
 - soit un permis d'enseigner du Québec sous réserve des exigences imposées par la probation des maîtres lors de l'obtention de ce permis;
 - soit une autorisation provisoire d'enseigner sous réserve des exigences lors de la délivrance de cette autorisation.

Une enseignante ou un enseignant ne peut être tenu de suivre des cours ou de se soumettre à des exigences particulières, afin d'obtenir une qualification légale différente de celle qu'elle ou il détient déjà ou qu'elle ou il s'apprête à obtenir.

- B) L'absence de qualification légale ne peut être invoquée contre une enseignante ou un enseignant qui a satisfait, à l'intérieur des délais prescrits, aux conditions fixées pour l'obtention de cette qualification mais qui n'a pas produit les documents requis à cause d'un retard administratif qui ne lui est pas imputable.

5-3.28 Intégration de commissions scolaires

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties visées provenant de la convention sont maintenus auprès de toute nouvelle commission.
- B) Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

39

FAE

Cependant, à compter de l'année scolaire de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la nouvelle commission, la commission annexante ou la commission restructurée peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, des enseignantes ou enseignants.

- C) À la demande de la FAE, les parties à l'entente conviennent de se rencontrer pour toute discussion relative aux droits des enseignantes et enseignants à l'occasion de l'intégration de commissions scolaires.
- D) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions scolaires.

5-3.29 Transfert de clientèle

- A) 1) Si une commission ne dispense plus d'enseignement à certains de ses élèves parce qu'une autre commission prend cet enseignement à sa charge, l'enseignante ou l'enseignant régulier qui dispensait la majeure partie de son temps d'enseignement à ces élèves suit obligatoirement ses élèves à la commission qui prend cet enseignement à sa charge si l'école où se donne cet enseignement se situe à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 2) Le nombre d'enseignantes ou d'enseignants transférés est établi proportionnellement au nombre d'élèves transférés par rapport à l'ensemble de la clientèle visée.
- 3) Dans le cas où plus d'une commission reçoit ces élèves, les enseignantes ou enseignants ainsi transférés sont répartis entre ces commissions dans la même proportion que le sont ces élèves.
- 4) L'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à l'application de la clause 5-4.03.
- B) Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, les enseignantes ou enseignants décrits à la présente clause peuvent demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'y ait ni non-renouvellement, ni mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants pour cause de surplus de personnel à cause de cet accord.

Cependant, à compter du 1^{er} avril qui suit le début de l'année scolaire où les élèves visés à la présente clause ont débuté leurs études à la commission qui prend cet enseignement à sa charge, cette commission peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants décrits à la présente clause, conformément au présent article.

- C) La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application de la présente clause.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

40

FAE

5-3.30 Contrat de service

La commission ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de la mise en application d'une entente ou d'un contrat d'association conclu conformément à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), avec une autre commission, un établissement d'enseignement régi par la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, chapitre E-9.1), un organisme scolaire au Canada, un collège d'enseignement général et professionnel, un organisme ou une personne, le cas échéant, selon laquelle cette commission, cet établissement, cet organisme scolaire, ce collège, cet organisme ou cette personne dispensera, selon le cas, un enseignement que la commission dispensait auparavant. Cependant la commission doit, avant de conclure cette entente ou ce contrat d'association, aviser par écrit le syndicat de l'obtention de la permission de la ou du ministre ou du gouvernement de conclure cette entente ou ce contrat, s'il y a lieu.

5-3.31 Déménagement

Dans les cas prévus aux clauses 5-3.25, 5-3.29 et 5-4.03, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, de la part de la commission qu'elle ou il quitte (sauf dans le cas prévu à la clause 5-3.25), du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

De même, dans les cas prévus à l'alinéa précédent, si l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant par une autre commission implique son déménagement selon cette même annexe et que ce déménagement doit se faire entre le 1^{er} septembre et le 30 juin, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de la part de la commission qui l'engage :

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

5-4.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LE NOMBRE D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS MIS EN DISPONIBILITÉ OU À METTRE EN DISPONIBILITÉ

5-4.01 Préretraite

À compter du 1^{er} juillet, la commission accorde un congé de préretraite pour l'année scolaire en cours à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande si cette mesure permet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à sa commission. Cependant, au plus tard le 15 août, sur simple avis écrit, ce congé peut être annulé si la commission constate à cette date qu'il n'a plus pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à sa commission.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	41	FAE
----------------------	----	-----

- 1) Ce congé est d'une année complète. Il peut être d'une durée inférieure à une année complète s'il doit prendre effet après le début de l'année de travail. Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit 50 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.
- 2) La durée de ce congé vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).
- 3) Ce congé se situe dans l'année qui précède celle où l'enseignante ou l'enseignant a droit pour la 1^{re} fois, selon le régime de retraite qui lui est applicable, à une pension non réduite.
- 4) À la fin de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant visé démissionne automatiquement et prend sa retraite.
- 5) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages prévus à la convention, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé.
- 6) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut détenir de contrat de travail avec un employeur des secteurs public et parapublic.

5-4.02

Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à une commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à cette commission ne répond à l'un des 3 critères de capacité pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, une commission peut accorder un congé de préretraite à une enseignante ou un enseignant si ce congé permet de relocaliser à cette commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité d'une autre commission.

5-4.03 Transfert des droits

- A) À compter du 1^{er} mai, si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte sa commission et est engagé dans une autre commission et que cela a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité à sa commission ou à une autre commission ou à mettre en disponibilité à sa commission, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables; en outre, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie des frais de transport de meubles et des effets personnels prévus aux articles 3) et 4) de l'annexe VI aux conditions qui y sont énoncées.
- B) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte une relocalisation au-delà de 50 kilomètres de son domicile et du lieu de travail où elle ou il enseignait au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables; en outre, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de l'application de l'annexe VI.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

42

FAE

5-4.04 Remplacement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein

Pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein qui est en congé à temps plein pour toute l'année scolaire ou pour terminer l'année scolaire pourvu que ce congé ait débuté le ou avant le 15 octobre, et dont le congé ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission, celle-ci affecte une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20; à défaut, elle rappelle une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

Dans ces cas, la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des 3 critères de capacité et les dispositions prévues au paragraphe B) de la clause 5-3.20 s'appliquent.

5-4.05 Prêt de services à un organisme communautaire

Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent de bénéficier d'un prêt de services à un organisme communautaire.

L'octroi de ce prêt est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe VIII.

5-4.06 Allocation de remplacement

- A) Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent relocalisé en dehors des secteurs public et parapublic de bénéficier d'une allocation de remplacement.
- B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à une commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à cette commission ne répond à l'un des 3 critères de capacité pour pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, une commission peut accorder une allocation de remplacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à cette commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans une autre commission.
- C) L'octroi de cette allocation est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.
- D) Cette allocation est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe IX.

5-4.07

Aux fins du présent article, l'expression enseignante ou enseignant en disponibilité comprend l'enseignante ou l'enseignant du champ 21 visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

43

FAE

5-5.00 PROMOTION

5-5.01

La commission établit les critères d'admissibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de professionnelle ou professionnel, de cadre ou de gérante ou gérant.

5-5.02

Lorsque la commission a l'intention de pourvoir un tel poste, elle peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur, mais elle doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, l'affichage n'est pas nécessaire si la commission comble le poste par une réaffectation de son personnel.

5-5.03

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement un tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe, mais elle ou il demeure couvert par les régimes d'assurance des enseignantes et enseignants.

La nomination temporaire se termine normalement au plus tard à la fin de l'année scolaire, ou à l'expiration d'une année complète, si la nomination a été effective après le 1^{er} janvier. Cependant, la nomination temporaire peut excéder l'année scolaire ou l'année si elle est faite pour un remplacement qui résulte d'un congé pour invalidité, d'un congé parental ou d'un congé pour prêt de services au Ministère, à la Fédération ou au Comité patronal. La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger la durée d'une nomination temporaire.

Lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.

5-5.04

Lorsqu'une directrice ou un directeur ou une directrice ou un directeur adjoint cesse d'occuper ce poste sans rupture de son lien d'emploi, elle ou il peut retourner à l'enseignement aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-2.01 et 5-3.20.

5-5.05

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition du présent article.

5-6.00 DOSSIER PERSONNEL

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

44

FAE

5-7.00 RENVOI

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

5-8.00 NON-RENGAGEMENT

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

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

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

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE

Section 1 Dispositions générales

5-10.01

- A) Est admissible aux régimes d'assurance maladie ou invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite, l'enseignante ou l'enseignant engagé à temps plein et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.
- B) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est admissible au régime de congés de maladie, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'entente.
- C) Sous réserve de la clause 5-10.11, la participation de l'enseignante ou l'enseignant admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il est à l'emploi de la commission à cette date, sinon :
 - soit à compter de la date prévue pour son entrée en service si son contrat prend effet entre la première journée ouvrable et la dernière journée ouvrable de l'année de travail;
 - soit à compter de la première journée ouvrable de l'année de travail si son contrat prend effet avant ou lors de la première journée ouvrable de l'année de travail.

5-10.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

- soit la conjointe ou le conjoint;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

45

FAE

- soit l'enfant à charge tel qu'il est défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, un enfant habitant avec l'enseignante ou l'enseignant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance ou s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.44 à 5-10.64, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

5-10.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-10.05

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

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

¹ Lire « 8 jours » au lieu de « 35 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier à l'exclusion de la période se situant entre la fin d'une année de travail et le début de l'année de travail subséquente et les périodes de vacances annuelles pour les enseignantes ou enseignants à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, le cas échéant.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

46

FAE

5-10.06

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention 2010-2015 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'entente. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de l'entente continuent de s'appliquer sans modification à l'exclusion de la modification annuelle des primes jusqu'à la date prévue par la FAE, conformément à l'entente.

Les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-10.00 de la convention 2010-2015 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

5-10.07

La totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la commission en raison de la contribution de la commission aux prestations d'assurance salaire prévue au présent article.

Section 2 Régime de base d'assurance maladie et régimes complémentaires d'assurance

A) Régime de base d'assurance maladie

5-10.08

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par la FAE, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

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

5-10.09

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

5-10.10

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

Une enseignante ou un enseignant âgé de 65 ans ou plus qui adhère au régime d'assurance médicaments de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) demeure couvert par le régime d'assurance maladie obligatoire pour les garanties non couvertes par le régime de la RAMQ.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	47	FAE
----------------------	----	-----

- B) L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement ou en congé pour études demeure couvert par le régime. Dans ce cas, elle ou il doit payer l'entier des primes exigibles.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, participait aux régimes optionnels de l'article 5-11.00 du document annexé à l'arrêté en conseil numéro 3811-72 peut, sur avis écrit à la commission dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, choisir de ne pas participer au régime d'assurance maladie décrit au présent article.
- D) Le régime de base d'assurance maladie ne s'applique pas à une enseignante ou un enseignant pour laquelle ou lequel la commission contribue à un fonds de dotation; toutefois, cette enseignante ou cet enseignant peut, dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, choisir de participer au régime d'assurance maladie.

5-10.11

Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

- elle ou il doit établir à l'assureur qu'elle ou il n'est plus assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le 1^{er} jour de la période de paie complète qui suit la réception de la demande par l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-10.12

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

48

FAE

- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au 1^{er} jour de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant;
- f) le tarif de prime doit prévoir que, pour l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit son traitement annuel sur une période de 10 mois, l'assurance est accordée sans paiement de prime pour les mois de juillet et août à toute enseignante ou tout enseignant qui était une participante ou un participant au 30 juin; il n'y a aucun rajustement de prime dans le cas d'une telle enseignante ou d'un tel enseignant qui devient une participante ou un participant après le 1^{er} septembre ou qui cesse d'être participante ou participant avant le 30 juin;
- g) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- h) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- i) l'assureur fournit à la FAE un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- j) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant qui est déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le 1^{er} jour de la période de paie complète qui suit la réception de la demande par l'assureur;
- k) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant qui est déjà à l'emploi de la commission prend effet le 1^{er} jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- l) l'assureur établit le montant total des primes de l'enseignante ou l'enseignant pour chaque période de paie et le transmet à la commission par voie électronique afin que celle-ci en effectue la déduction;
- m) la définition d'enfant à charge est identique à celle de la clause 5-10.02 de l'entente.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

49

FAE

B) Régimes complémentaires d'assurance

5-10.13

- A) La FAE détermine les dispositions d'un maximum de 3 régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
- 1) les dispositions prévues aux paragraphes b) à l) de la clause 5-10.12;
 - 2) l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet au début de la prise d'effet du contrat d'engagement si la demande est faite dans les 30 jours de son entrée en service;
 - 3) si la demande est faite après 30 jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet le 1^{er} jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.
- C) Assurances générales collectives (IARD)¹

La FAE peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les enseignantes et enseignants visés au paragraphe A) de la clause 5-10.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul l'alinéa l) de la clause 5-10.12 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

5-10.14

Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, des régimes complémentaires d'assurance de personnes autres que ceux établis par la FAE, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
- b) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en faisant les adaptations nécessaires;

¹ (IARD) : Incendie, accident et risques divers.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

50

FAE

- c) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins 60 jours avant son entrée en vigueur.

C) Autres dispositions

5-10.15

La FAE doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance groupe pour les autres régimes.

5-10.16

La FAE peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution de la commission pourvu que :

- la cotisation des enseignantes ou enseignants pour le régime soit établie en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;
- les débours, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les enseignantes ou enseignants eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.

5-10.17

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.13, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur ou les régimes d'assurances générales collectives (IARD), la FAE peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'elle détermine.

5-10.18

La FAE doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-10.19

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit d'un montant prédéterminé ou d'un pourcentage invariable du traitement.

5-10.20

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la commission.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

51

FAE

5-10.21

Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débiter avant la première période complète de paie qui suit la 52^e semaine consécutive d'invalidité totale.

5-10.22

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par 3 ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés selon des modalités à préciser et les modifications prennent effet le 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la commission.

5-10.23

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion de la FAE. Les honoraires, traitements, frais ou débours encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

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

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-10.24

La FAE fournit au Ministère et à la Fédération une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

La FAE fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

52

FAE

D) Intervention de la commission

5-10.25

- A) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :
- 1) l'information aux nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;
 - 2) l'inscription des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;
 - 3) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - 4) la remise à l'assureur des primes déduites;
 - 5) la remise aux enseignantes ou enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - 6) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - 7) la transmission à l'assureur du nom des enseignantes ou enseignants qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.13, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-10.26

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

53

FAE

Section 3 Assurance salaire

5-10.27

Prestation

A) Sous réserve des dispositions des présentes et des clauses 5-10.44 à 5-10.64, une enseignante ou un enseignant a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % de son traitement;
- 3) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

Le traitement de l'enseignante ou l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la clause 6-4.02. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions. Pour l'enseignante ou l'enseignant autre que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, le montant est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Retour progressif

B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 12¹ semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que cela n'ait pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables. Dans ce cas :

- 1) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif sera immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;

¹ La commission et l'enseignante ou l'enseignant absent peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

54

FAE

- 2) la commission et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12¹ semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- 3) pendant qu'elle ou il est au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

Durant cette période de retour progressif, l'enseignante ou l'enseignant a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il n'assume pas.

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

Le traitement de l'enseignante ou l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la clause 6-4.02. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

Affectation temporaire

- C) Dans le but de favoriser la réintégration au travail, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'une affectation à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant peut être accompagné de sa déléguée ou de son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical.

Les fonctions que la commission attribue à l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent sont des fonctions prévues à la fonction générale (8-2.01).

Au cours de la période d'affectation temporaire, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il avait été au travail.

L'affectation temporaire est d'une durée maximale de 12 semaines. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période d'affectation temporaire sans que cela n'ait pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines.

Ces 12 semaines ne peuvent se situer après la 80^e semaine d'invalidité.

¹ La commission et l'enseignante ou l'enseignant absent peuvent convenir exceptionnellement d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

55

FAE

5-10.28

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer au RREGOP, au RRE, au RRCE ou au RRPE et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRPE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non-renouveler le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire par application des clauses 5-10.27 ou 5-10.44 à 5-10.64 et ensuite, de 5-10.40. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.40 ne peut empêcher la commission de résilier ou non-renouveler le contrat d'engagement de cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.29

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.27 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de l'enseignante ou l'enseignant s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.
- C) La commission déduit 1/10 de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la SAAQ.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

56

FAE

- D) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) (sauf pour le régime de retraite des enseignants, RRE) doit, à la demande écrite de la commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.27 n'opère qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.27, et ce, en application du paragraphe A) de la présente clause.
- E) L'enseignante ou l'enseignant touchant une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.27, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.30

Pour tenir compte que l'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel sur la base de 200 jours de travail, le paiement des prestations est rajusté comme suit :

- a) le montant de la prestation est basé sur la fraction du traitement payée pour la période d'invalidité;
- b) le montant de la prestation est nul en juillet et août, mais les semaines comprises dans ces mois sont comptées dans la durée des prestations;
- c) l'enseignante ou l'enseignant reçoit ses prestations conformément à la clause 6-8.01.

Cependant, si le nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'invalidité ou les périodes d'invalidité d'une même année scolaire pour laquelle ou lesquelles le sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 s'applique est égal ou inférieur à 95 jours ouvrables, la commission doit calculer pour cette enseignante ou cet enseignant, au plus tard la dernière journée de l'année de travail, un montant égal à 25 % des 3/2600 du traitement annuel applicable au sens de la clause 5-10.27 par jour ouvrable qui fait l'objet d'une prestation découlant de l'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27.

Si ce nombre est supérieur à 95, le montant maximum à verser est basé sur 95 jours de prestation, soit 2,74 % de ce traitement annuel applicable.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

57

FAE

5-10.31

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date prévue pour la retraite de l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.32

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.27 débute la journée du retour au travail des enseignantes et enseignants.

5-10.33

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la commission sous réserve de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.34.

5-10.34

- A) En tout temps, l'autorité désignée par la commission peut exiger de la part de l'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge de la commission.
- B) À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge de la commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, la commission et le syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin.
- C) Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le 3^e médecin prend connaissance des avis des 2 autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.
- D) La commission, l'autorité désignée par elle et le syndicat doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

58

FAE

5-10.35

S'il y a refus de verser des prestations d'assurance salaire en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

Toutefois, le syndicat peut demander par écrit à la commission qu'une ou qu'un 3^e médecin tranche le litige. Le cas échéant, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin dans les 30 jours de la cessation du versement des prestations d'assurance salaire; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin.

Les paragraphes C) et D) de la clause 5-10.34 s'appliquent à la procédure prévue à l'alinéa précédent.

Section 4 Congés de maladie

5-10.36

- A) Le cas échéant, la 1^{re} journée de l'année de travail, la commission crédite à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein qu'elle emploie et couvert par le présent article, 6 jours de congé de maladie.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 a droit au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 la 1^{re} journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission.

- B) De plus, dans le cas d'une 1^{re} année de service d'une enseignante ou d'un enseignant qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de 6 jours de congé non monnayables.

L'enseignante ou l'enseignant engagé au cours d'une année, à qui la commission a attribué un nombre de jours non monnayables inférieur à 6, a droit, la 1^{re} journée de l'année de travail suivante, si elle ou il demeure au service de la même commission, à la différence entre 6 et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.

- C) Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2015-2016, les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe A) sont cumulatifs et versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant lorsque non utilisés au cours de l'année; malgré ce qui précède, le 6^e jour de congé de maladie n'est pas cumulatif et ne peut être versé dans la banque.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

59

FAE

À compter de l'année scolaire 2016-2017, les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe A) sont non cumulatifs mais monnayables à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, à raison de 1/200 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

- D) Les jours de congé de maladie versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant en vertu du 1^{er} alinéa du paragraphe C), lorsque non utilisés au moment où l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le service de la commission, sont alors monnayables; la valeur de ces jours de congé de maladie remboursables à l'enseignante ou l'enseignant est de 1/200 du traitement applicable au moment du départ, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

L'alinéa précédent s'applique également, en y faisant les adaptations nécessaires, aux jours de congé de maladie monnayables prévus au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 5-10.40 de la convention 1995-1998.

- E) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe B) sont aussi versés dans la banque de congé de maladie de l'enseignante ou l'enseignant lorsque non utilisés dans l'année où ils sont crédités.

5-10.37

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année scolaire ou si elle ou il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit proportionnellement au nombre de mois complets de service; l'expression « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une enseignante ou un enseignant a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie qui lui ont été crédités à la 1^{re} journée de l'année de travail, aucune réclamation n'est effectuée à la suite de l'application de cette clause.

5-10.38

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, la clause 5-10.36 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, et le nombre de jours crédités est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Il en est de même dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à la leçon, le nombre de jours crédités étant réduit proportionnellement à son nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Toutefois, aux fins d'application du 1^{er} alinéa du paragraphe D) de la clause 5-10.36, tant pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel que pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, les jours de congé de maladie monnayables qui leur sont remboursables le sont à la fin de leur contrat, lorsque non utilisés.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

60

FAE

5-10.39

L'enseignante ou l'enseignant recevant, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, des prestations en vertu des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 de la convention 2010-2015 continue d'être régi par ces dispositions et par la clause 5-10.30 de la convention 2010-2015 pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée; cependant, le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de l'entente.

5-10.40

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables en vertu de la clause 5-10.01 b) de la convention 1968-1971 conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, en conformité avec les dispositions de la convention collective antérieurement applicable; même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1973 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement.

Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1^{er} janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974 et, par la suite, du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année scolaire subséquente. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu de la clause 5-10.01 a) de la convention 1968-1971.

- B) La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).
- C) Malgré la clause 5-10.41, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'enseignante ou l'enseignant après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé de préretraite.
- D) L'enseignante ou l'enseignant peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé prévu à l'article 5-13.00 à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables.
- E) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

61

FAE

5-10.41

L'enseignante ou l'enseignant qui, par application de la clause 5-10.52 du document annexé à l'arrêté en conseil numéro 3811-72, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix. Toutefois, sur avis écrit à la commission, l'enseignante ou l'enseignant peut modifier son choix.

5-10.42

Les jours de congé de maladie au crédit de l'enseignante ou l'enseignant au 30 juin 2016 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours crédités en vertu de la clause 5-10.36 de l'entente, pour l'année scolaire en cause;
- b) après épuisement des jours mentionnés à l'alinéa a), les jours monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux alinéas a) et b), les autres jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.43

- A) La présente clause ne s'applique qu'à l'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, participait au régime de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès avant la retraite prévu à la clause 5-11.06 du document annexé à l'arrêté en conseil 3811-72 et au régime de rentes d'invalidité prévu à la clause 5-11.07 de ce document.
- B) Cette enseignante ou cet enseignant continue de participer à ces régimes aux conditions prévues auquel cas sa contribution à ces régimes est égale à 0,6 % de son traitement. Le droit aux prestations du régime de rentes d'invalidité est acquis à compter de l'expiration des prestations payables en vertu du régime d'assurance salaire prévu au présent article.
- C) Cette enseignante ou cet enseignant peut, sur avis écrit à la commission dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, choisir de cesser de participer aux régimes de rentes d'invalidité et de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès.

Section 5 Lésion professionnelle

5-10.44

Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

62

FAE

L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.48 à 5-10.53 de la convention 1983-1985; de plus, les clauses 5-10.57 à 5-10.63 du présent article s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.45

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

5-10.46

Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une enseignante ou un enseignant par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'enseignante ou l'enseignant victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un emploi approprié qui permet à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'enseignante ou l'enseignant, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

63

FAE

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

5-10.47

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

5-10.48

La commission avise le syndicat de toute lésion professionnelle concernant une enseignante ou un enseignant, dès qu'elle est portée à sa connaissance.

5-10.49

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant rencontre la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime, elle ou il peut être accompagné de sa représentante ou son représentant syndical ou de sa déléguée ou son délégué syndical; dans ce cas, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, de suppléments, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa directrice ou son directeur; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-10.50

- A) La commission doit immédiatement donner les premiers secours à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.
- B) Les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.
- C) L'enseignante ou l'enseignant a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission; dans ce dernier cas, dès que l'enseignante ou l'enseignant est en mesure d'exprimer son choix, elle ou il peut changer d'établissement.
- D) L'enseignante ou l'enseignant a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

5-10.51

Malgré la clause 5-10.34, la commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

64

FAE

Lorsque la commission exige un examen d'une enseignante ou d'un enseignant, dans le cadre de l'alinéa précédent, elle donne à cette enseignante ou cet enseignant les raisons qui l'incitent à le faire.

Elle assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage l'enseignante ou l'enseignant pour s'y rendre.

5-10.52

L'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.08.

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

Cette exonération cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-10.58.

5-10.53

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-10.27 s'applique si l'enseignante ou l'enseignant est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.27 et 5-10.40.

5-10.54

L'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, pour les absences prévues à la clause 5-10.64, ainsi que pour la partie de journée de travail au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

65

FAE

5-10.55

Tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, l'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Aux fins de l'application de la présente clause, le traitement est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, de même que des suppléments annuels dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

5-10.56

Sous réserve de la clause 5-10.55, la CNESST rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle a fixée.

L'enseignante ou l'enseignant doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. La renonciation découlant de la signature de ces formulaires n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

5-10.57

Dès que l'enseignante ou l'enseignant est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou il n'en garde aucune, elle ou il en informe la commission.

5-10.58

Conformément à la loi, la commission peut assigner temporairement un travail à une enseignante ou un enseignant en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son emploi ou un emploi convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée.

5-10.59

À la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

66

FAE

5-10.60

L'enseignante ou l'enseignant qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-10.61, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend pourvoir, pour autant qu'elle ou il en soit capable.

5-10.61

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.60 est soumis aux modalités et conditions suivantes :

a) s'il s'agit d'un emploi d'enseignante ou d'enseignant régulier :

lors de l'application de la clause 5-3.20, cette enseignante ou cet enseignant est considéré comme une enseignante ou un enseignant du champ 21, sauf si elle ou il est une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Cependant, la commission et le syndicat peuvent, par une entente ad hoc, convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à cette enseignante ou cet enseignant;

b) s'il s'agit d'un autre emploi :

- l'enseignante ou l'enseignant soumet sa candidature par écrit;
- l'enseignante ou l'enseignant possède plus d'ancienneté que les autres enseignantes ou enseignants ou personnes concernés;
- l'enseignante ou l'enseignant possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
- la convention collective applicable le permet.

c) le droit de l'enseignante ou l'enseignant ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

5-10.62

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.60 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de cette période, cette enseignante ou cet enseignant ne peut conserver l'emploi obtenu si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.60 et peut à nouveau bénéficier de cette clause.

5-10.63

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.60 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

67

FAE

5-10.64

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement et les suppléments auxquels elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette enseignante ou cet enseignant doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

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

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

5-13.00 DROITS PARENTAUX

Section 1 Dispositions générales

5-13.01

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

5-13.02

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

68

FAE

5-13.03

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

5-13.04

La commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par EDSC en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

Le traitement¹, le traitement¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

Section 2 Congé de maternité

5-13.05

- A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

- B) L'enseignante 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 qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues à la clause 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas.
- C) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

¹ Dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant incluant les suppléments prévus à l'article 6-6.00, sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

69

FAE

- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-13.06

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

5-13.07

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

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

- B) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, la commission verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11 selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.02.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	70	FAE
----------------------	----	-----

5-13.08

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la commission au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

5-13.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale¹

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines³.

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

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

¹ À la date de la signature de l'entente, les enseignantes bénéficiant déjà de l'indemnité découlant du congé de maternité prévue à la clause 5-13.09 sont visées par les règles de l'Entente 2010-2015.

² L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

71

FAE

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

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

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

- C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder le traitement de base de l'enseignante, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur ou, le cas échéant, de ses employeurs (à l'inclusion de sa commission).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

72

FAE

5-13.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi¹

A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service² et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant 20 semaines de son congé de maternité :

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines³;

- 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la 20^e semaine du congé de maternité, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines³.

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

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

¹ À la date de la signature de l'entente, les enseignantes bénéficiant déjà de l'indemnité découlant du congé de maternité prévue à la clause 5-13.10 sont visées par les règles de l'Entente 2010-2015.

² L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

73

FAE

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au 2^e alinéa du présent sous-paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- B) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi¹

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.09 et 5-13.10. Toutefois :

- A) L'enseignante à temps plein

L'enseignante à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines².

¹ À la date de la signature de l'entente, les enseignantes bénéficiant déjà de l'indemnité découlant du congé de maternité prévue à la clause 5-13.11 sont visées par les règles de l'Entente 2010-2015.

² Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	74	FAE
----------------------	----	-----

B) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité, versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

C) Le paragraphe C) de la clause 5-13.09 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.12 Pour les cas prévus aux clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11

A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.

B) Pour l'enseignante admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la commission dans les 2 semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RAE, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par EDSC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

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

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	75	FAE
----------------------	----	-----

- D) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par sa commission, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu de la clause 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

- E) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-7.01.

5-13.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.14, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de service aux fins de probation;
- 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.

L'enseignante peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report. À moins d'entente différente avec la commission, le maximum de 4 semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces 4 semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de 4 semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des 4 semaines.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

76

FAE

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

5-13.14

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-13.13 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.28 par la suite.

5-13.15

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

5-13.16

La commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui la commission a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.27.

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

5-13.17

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

77

FAE

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-13.18 Affectation provisoire et congé spécial

- A) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.
- B) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

78

FAE

- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 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.

5-13.19 Autres congés spéciaux

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.17. L'enseignante visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-13.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-13.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

5-13.21

Congé à l'occasion de la naissance

- A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis à la commission par l'enseignant.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

79

FAE

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

Congé de paternité¹

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour obtenir ce congé, l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Pour l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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

- C) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service² et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service² et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

¹ À la date de la signature de l'entente, les enseignants bénéficiant déjà de l'indemnité découlant du congé de paternité prévue aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe C) et au paragraphe D) de la clause 5-13.21 sont visés par les règles de l'Entente 2010-2015.

² L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

80

FAE

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait si il en faisait la demande en vertu du RAE.

- 3) Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent aux 2 sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.
- D) L'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- E) La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes C) ou D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- F) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- G) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).
- Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.
- Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.
- H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, la commission verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.

¹ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	81	FAE
----------------------	----	-----

- I) L'enseignant qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

- J) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux paragraphes A) ou B) bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.

Section 5 Congés liés à l'adoption

Congés à l'occasion de l'adoption

5-13.22

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis à la commission par l'enseignante ou l'enseignant.

5-13.23

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seul les 2 premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Congé pour adoption¹

5-13.24

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

¹ À la date de la signature de l'entente, les enseignantes ou enseignants bénéficiant déjà de l'indemnité découlant du congé pour adoption prévue aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe B) et au paragraphe C) de la clause 5-13.24 sont visés par les règles de l'Entente 2010-2015.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

82

FAE

Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance.

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

L'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.27.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP ou au RAE, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission.

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande en vertu du RAE.

- 3) Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

¹ L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

83

FAE

- C) L'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail.
- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- E) Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, la commission verse à l'enseignante ou l'enseignant l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.
- G) L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

¹ L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

84

FAE

5-13.25

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-13.22, 5-13.23 ou 5-13.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.
- B) La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) ou C) de la clause 5-13.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.26

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-13.24 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28.

Section 6 Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et partiel sans traitement

5-13.27

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger son congé pour adoption bénéficie de l'une des 5 options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé en vertu de la clause 5-10.40;
- ou
- b) un congé à temps plein sans traitement :
- 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

85

FAE

2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;

3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;

ou

c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et 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;

ou

d) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :

1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;

2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1^{er} jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé sans traitement qui comprend 4 périodes au sens de l'un des sous-alinéas 1), 2) et 3) est réputé d'une durée de 2 ans;

ou

e) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

86

FAE

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 2) le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 3) le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :
- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

87

FAE

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- f) Les congés prévus aux alinéas a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause jusqu'à concurrence de la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le 1^{er} jour de travail d'une année scolaire ou le 1^{er} janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire ou le 1^{er} janvier qui précède la limite de 125 semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 5-13.22, la limite de 125 semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

- g)
- 1) Les congés à temps plein prévus aux alinéas a), b) et c) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;
 - 2) le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins 3 mois avant le début de cette nouvelle année;
 - 3) dans le cas des congés prévus aux alinéas a), c) et d) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail;
 - 4) le congé sans traitement prévu à l'alinéa e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

88

FAE

- 5) le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.
- h) L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa a), b) ou e) de la présente clause ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de la commission. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa c) de la présente clause doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

- i) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa b), d) ou e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
 - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon la clause 5-10.40. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur 2 périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

89

FAE

- j) Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé à temps plein sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des 52 premières semaines du congé sans traitement.

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

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

5-13.28

Au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé à l'un ou l'autre des alinéas précédents peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-13.29

Malgré l'alinéa f) de la clause 5-13.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

90

FAE

Congés pour responsabilités parentales

5-13.30

- A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 5-13.27.

Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

- B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa e) de la clause 5-13.27.

Pour obtenir l'un de ces congés, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite avant le 1^{er} juin précédent.

Dispositions diverses

5-13.31

La commission déduit du traitement de l'enseignante ou l'enseignant non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité, de paternité ou pour adoption prévues aux clauses 5-13.09, 5-13.10, 5-13.21 C) et 5-13.24 B), 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle ou il est absente ou absent de son travail aux fins de maternité, de paternité ou d'adoption, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 semaines consécutives pour le congé de maternité ou de 5 semaines consécutives pour le congé de paternité ou pour adoption. Cette enseignante ou cet enseignant n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

Sous réserve des modifications apportées par l'entente et dans la seule mesure où ils sont expressément décrits dans une entente locale intervenue conformément à l'article 5) du chapitre 14 des lois de 1978, les avantages supérieurs sont reconduits pour la durée de l'entente.

5-13.32

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

5-13.33

S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-13.27, et que la commission a mis fin à son emploi, la commission doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-13.27.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

91

FAE

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.01

L'enseignante ou l'enseignant en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement ni de suppléments. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-14.02.

5-14.02

- A) En cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : 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 : 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 ou de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- D) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile;
- E) le changement de domicile autre que celui prévu à l'article 5-3.00 : le jour du déménagement; cependant, une enseignante ou un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un jour de congé par année;
- F) le mariage ou l'union civile de l'enseignante ou l'enseignant : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage ou de l'union civile;
- G) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir : tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement ni de suppléments.

5-14.03

- A) L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de traitement ni de suppléments, au nombre fixé aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02 si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ou de 2 jours additionnels si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres.

¹ À l'inclusion de l'enfant qui habite avec l'enseignante ou l'enseignant et pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	92	FAE
----------------------	----	-----

B) De plus, dans les cas visés aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 5-14.02, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante :

- paragraphe A) : 6 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure;
- paragraphe B) : 4 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure;
- paragraphe C) : 2 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure.

5-14.04

En outre, la commission, sur demande, permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments, durant le temps où :

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice à titre de jurée ou juré ou à titre de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la ou du médecin du département de santé communautaire, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-14.05

La commission peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-14.06

A) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon qui a enseigné à la commission au cours de l'année scolaire précédant l'année scolaire en cours a droit aux congés spéciaux suivants, sans perte de rémunération :

- 1) en cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;

¹ À l'inclusion de l'enfant qui habite avec l'enseignante ou l'enseignant et pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	93	FAE
----------------------	----	-----

- 2) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 2 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- B) L'enseignante ou l'enseignant visé à la présente clause bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de rémunération, aux alinéas a) et b) précédents, si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant.
- C) De plus, dans les cas visés au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante :
- alinéa 1 : 2 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure.
 - alinéa 2 : le jour des funérailles et un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure.

5-14.07 Congé pour obligations familiales

Sous réserve des autres dispositions de la convention, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), une enseignante ou un enseignant peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant 10 journées 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 sa conjointe ou son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou 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 la commission y consent.

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser la commission de son absence dès que possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours.

5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DES CONGÉS SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

94

FAE

5-17.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-17.01

Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas en disponibilité d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Il n'a pas pour but de fournir à l'enseignante ou l'enseignant des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.

5-17.02

L'octroi du congé est du ressort de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

5-17.03

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe XIII.

5-17.04

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé à traitement différé, conformément aux dispositions des Ententes 2000-2003, 2005-2010 ou 2010-2015, continue d'être régi par les dispositions qui lui étaient applicables.

5-18.00 CONGÉS POUR CHARGE PUBLIQUE

5-18.01

L'enseignante ou l'enseignant qui se porte candidate ou candidat à une charge publique (députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller, échevine ou échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise 15 jours avant son départ, un congé sans traitement. Ce congé sans traitement commence au plus tôt le jour où la déclaration de candidature est officiellement remise et se termine au plus tard le 8^e jour suivant celui du scrutin.

5-18.02

L'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique (ministre, députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller, échevine ou échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise 15 jours avant son départ, un congé sans traitement pour le temps où elle ou il occupe cette charge. Le délai est de 7 jours pour celle ou celui qui s'est prévalu du congé prévu à la clause précédente.

La commission peut également accorder à une enseignante ou un enseignant un congé sans traitement à temps partiel pour un moment fixe à son horaire ou lui accorder occasionnellement un congé sans traitement pour lui permettre de s'acquitter de cette charge.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

95

FAE

5-18.03

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service de la commission.

5-18.04

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-18.05

La commission peut résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé pour charge publique à des fins autres que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

5-19.00 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

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

5-20.00 CONGÉS POUR PRÊT DE SERVICES

5-20.01

Avec son accord, les services d'une enseignante ou d'un enseignant peuvent être prêtés par sa commission pour la période et aux conditions convenues entre l'enseignante ou l'enseignant, la commission et l'organisme qui requiert ses services, sous réserve des clauses suivantes.

5-20.02

Pour la durée de ce prêt, les dispositions du chapitre 8-0.00 sont remplacées par les dispositions concernant les fonctions et responsabilités et par les dispositions concernant la prestation de travail prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employées ou d'employés auquel l'enseignante ou l'enseignant est assimilé.

5-20.03

À l'exception des dispositions du chapitre 8-0.00, l'enseignante ou l'enseignant conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

5-20.04

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

96

FAE

5-21.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

5-21.01

Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à 5 années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

5-21.02

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE et RRPE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

5-21.03

Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe XXXI.

5-21.04

Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignante ou l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignante ou l'enseignant signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

5-21.05

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à la commission normalement avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
- B) La demande précise la période envisagée par l'enseignante ou l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de chaque année visée.
- C) En même temps que sa demande, l'enseignante ou l'enseignant fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

5-21.06

L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

97

FAE

5-21.07

Sous réserve de la clause 5-21.01, la commission peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; 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 la commission et l'enseignante ou l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, la commission répartit la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

5-21.08

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Il en est de même des suppléments et des congés spéciaux.

5-21.09

Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

5-21.10

L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser, à raison d'un jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 prévus au paragraphe C) de la clause 5-10.40, pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.

5-21.11

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 RREGOP, RRE et RRPE est celui que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

5-21.12

La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRE et RRPE.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

98

FAE

5-21.13

Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

5-21.14

Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

5-21.15

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, cette mise en disponibilité n'a aucun effet sur le pourcentage de temps travaillé prévu à l'entente sous réserve de ce qui suit : ce temps travaillé continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise en disponibilité, s'il n'excède pas le pourcentage de traitement déterminé en application de la clause 5-3.22; s'il excède ce pourcentage de traitement, il est automatiquement ramené à ce pourcentage de traitement, à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant visé.

Lors d'une mise en disponibilité, les cotisations de l'enseignante ou l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

5-21.16

L'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.

5-21.17

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension 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 l'enseignante ou l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder 5 années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

5-21.18

A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignante ou l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-21.17, l'entente prend fin à la date de l'événement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

99

FAE

- B) L'entente prend également fin lorsque l'enseignante ou l'enseignant est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.
- C) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
- 1) l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - 2) l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et la commission décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente.
- D) 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.

5-21.19

L'enseignante ou l'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

5-21.20

La commission et l'enseignante ou l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

100

FAE

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

6-1.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

6-1.01

Dans les 30 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, la FAE accrédite une représentante ou un représentant auprès du Ministère. Par la suite et pour la durée de l'entente, une représentante ou un représentant de la FAE doit être accrédité auprès du Ministère.

6-1.02

- A) La ou le ministre élabore des projets de règles d'application du Règlement numéro 4¹ de la ou du ministre pour toutes les règles qui ne sont pas déjà explicitement prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente.
- B) La ou le ministre élabore également des projets de modifications aux règles déjà existantes.
- C) Ces projets, y compris les projets de modifications aux règles déjà existantes, sont soumis pour consultation à la représentante ou au représentant accrédité s'il en est.
- D) Si la représentante ou le représentant accrédité juge qu'elle ou il a des recommandations à formuler, elle ou il peut les formuler à la ou au ministre dans les 30 jours (à l'exclusion des mois de juillet et août) de la réception des projets.
- E) Après ce délai, la ou le ministre décide des règles d'application du Règlement numéro 4¹ de la ou du ministre, lesquelles règles deviennent partie intégrante du « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sont alors réputées en faire partie à la date d'entrée en vigueur de l'entente (annexe XIV).
- F) La ou le ministre offre un service de soutien technique (consultation et avis) aux commissions scolaires pour faciliter l'application des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Ce service assure, entre autres, la formation du personnel chargé de ce dossier dans les commissions scolaires.

Enfin, la ou le ministre diffusera, auprès des commissions scolaires et des syndicats, les ajouts au manuel et les modifications aux règles déjà existantes.

¹ Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4), tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

101

FAE

6-1.03

La commission décide¹ de l'évaluation de la scolarité en années complètes de toute enseignante ou tout enseignant conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente. Cette décision apparaît à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant. Cette attestation officielle est décernée par la commission et signée par sa représentante ou son représentant. La décision porte également sur les fractions d'année de scolarité s'il en est. Toutefois, la commission n'a pas à délivrer une nouvelle attestation si, à la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, cette nouvelle évaluation n'implique pas un changement en années complètes de scolarité de cette enseignante ou cet enseignant. Dans ce cas, la commission en avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant concerné. Copie est adressée au syndicat.

Toutefois, la commission délivre une attestation officielle de scolarité à l'enseignante ou l'enseignant :

- quand l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande prétend que cette 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'une enseignante ou d'un enseignant.

6-1.04

Pour décider de l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission 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'elle détient concernant cette enseignante ou cet enseignant. La commission décide aussi de cette évaluation chaque fois qu'elle détient, conformément à l'article 6-3.00, de nouveaux relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets ou documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » concernant cette enseignante ou cet enseignant.

6-1.05

La commission transmet à toute enseignante ou tout enseignant l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Copie de cette attestation est transmise au syndicat.

Sur demande écrite d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission transmet la liste des documents qu'elle détient et qui, selon l'évaluation de la commission, n'ajouteraient rien à la scolarité déjà attestée.

¹ Toute décision de la commission au regard de l'évaluation de la scolarité, prise en vertu des articles 6-1.00, 6-2.00 ou 6-3.00, l'est conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sous l'autorité du Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4) tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006 édicté en vertu de la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation (RLRQ, chapitre C-60) et dont la ou le ministre est chargé de l'application.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

102

FAE

6-1.06

Dans les 60 jours (à l'exclusion des mois de juillet et août) de la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, cette dernière ou ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au Comité de révision. Cette demande de révision peut également être soumise par le syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Copie de cette demande est adressée à la ou au membre désigné par la FAE.

La commission est également informée de cette demande de révision aux fins de transmettre au comité les informations requises en vertu de la clause 6-1.04.

Le Comité de révision est réputé valablement saisi des demandes de révision soumises conformément aux conventions antérieures et pour lesquelles il n'a pas rendu sa décision.

Dans le cas où le Comité de révision décide d'appliquer de façon rigoureuse le délai prévu à la présente clause, contrairement à la pratique passée, il doit aviser par écrit la FAE de son intention.

6-1.07

A) Le Comité de révision est composé de 3 membres dont 2 sont désignés comme suit :

- une ou un désigné par la FAE;
- une ou un désigné conjointement par le Ministère et la Fédération.

Les 2 membres désignés choisissent l'autre membre qui devient automatiquement la présidente ou le président du comité.

B) Toutefois, la FAE doit nommer au moins une ou un substitut à sa ou son membre désigné. Le Ministère et la Fédération doivent aussi nommer conjointement au moins une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient la ou le membre désigné aux fins de cette réunion.

6-1.08

Le comité analyse si la décision apparaissant à l'attestation officielle et touchant l'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant est conforme au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Pour ce faire, il tient compte des pièces énumérées à l'attestation qui sont à la commission dans le dossier d'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant en cause. Si, lors de cette analyse, le comité constate qu'une pièce mentionnée à la clause 6-1.04 n'apparaît pas à l'attestation, il procède à son évaluation.

6-1.09

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.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

103

FAE

Le comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au ministre dans le cas où la demande de révision peut faire l'objet soit d'une évaluation de « qualifications particulières », soit d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation apparaissant au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens de la clause 6-1.10 et ne lie le Ministère, le syndicat, la commission et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le ministre y donne suite.

6-1.10

La décision du comité est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le syndicat, la commission et la ou le ministre. Elle doit être expédiée à l'enseignante ou l'enseignant visé, au syndicat, à la commission et au Ministère.

6-1.11

Si la décision du comité ou si la décision de la ou du ministre faisant suite à la recommandation du comité prévue à la clause 6-1.09 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission, dans les 60 jours de la décision du comité, doit faire parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité, avec copie au syndicat. Dans le cas où la décision de la ou du ministre donne suite à la recommandation du comité et que cette décision n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou l'enseignant, le Ministère en avise par écrit le Comité de révision et l'enseignante ou l'enseignant visé.

Si la décision du Comité de révision prévu à la clause 6-1.07 de la convention 2010-2015 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission doit faire parvenir, si ce n'est déjà fait, à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité, avec copie au syndicat.

6-1.12

La présidente ou le président du comité fixe l'heure, la date et le lieu des réunions du comité et en avise par écrit les 2 membres désignés. Il est aussi du devoir de la présidente ou du président de fixer le rôle des demandes de révision.

6-1.13

Les membres du comité peuvent siéger valablement dans les cas suivants :

- a) les 2 membres désignés peuvent siéger en l'absence de la présidente ou du président et sans avis de convocation;
- b) les 3 membres peuvent siéger avec ou sans avis de convocation;
- c) la présidente ou le président et une ou un membre désigné peuvent siéger en l'absence de l'autre membre désigné si l'absente ou l'absent a été convoqué conformément à la clause 6-1.12.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

104

FAE

6-1.14

Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 6-1.13, si les 2 membres désignés du comité concourent à une décision et la signent, cette décision constitue celle du comité.

6-1.15

Dans les cas prévus aux alinéas b) et c) de la clause 6-1.13, si les 2 membres désignés du comité ne concourent pas à une décision, toute décision signée par la présidente ou le président et une ou un membre désigné constitue la décision du comité. Cependant, la ou le membre désigné qui est dissidente ou dissident peut signer comme dissidente ou dissident.

6-1.16

Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné du comité sont à la charge de celles ou ceux qui l'ont désigné. Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du Ministère.

6-1.17

Le mandat du comité et de ses membres est pour la durée de l'entente. En cas de démission, décès ou incapacité d'agir d'une ou d'un membre du comité, sa successeure ou son successeur est désigné ou choisi de la même manière que la ou le membre qu'elle ou il remplace.

6-1.18

Si une ou un membre du comité n'a pas été désigné dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente ou dans les 30 jours de la démission, du décès ou de l'incapacité d'agir d'une ou d'un membre désigné, cette ou ce membre est désigné par l'arbitre en chef.

Si la présidente ou le président du comité n'a pas été choisi dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente ou dans les 60 jours de la démission, du décès ou de l'incapacité d'agir de la présidente ou du président, cette présidente ou ce président est nommé par l'arbitre en chef.

6-1.19

Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 6-1.06 à 6-1.11, de même que des dispositions relatives aux modifications aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité », rien dans le présent article 6-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décernée par la ou le ministre depuis le mois d'août 1971 ou par une commission¹ depuis le 1^{er} juillet 1995.

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

105

FAE

6-1.20

L'enseignante ou l'enseignant, la commission, le syndicat, la FAE, la Fédération et le Ministère renoncent expressément à contester en arbitrage ou devant quelque instance que ce soit toute décision incluse au « Manuel d'évaluation de la scolarité », toute décision de la ou du ministre ou d'une commission¹ apparaissant à l'attestation officielle, de même que toute décision du comité. Les présentes renonciations en ce qui concerne toute décision de la ou du ministre ou d'une commission¹ apparaissant à l'attestation officielle ne peuvent avoir pour effet d'annuler les dispositions du présent article touchant une demande de révision.

6-1.21

Le « Manuel d'évaluation de la scolarité » est celui fait par le Ministère.

6-1.22

- A) Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, un comité-conseil est formé avec mandat de recevoir, pour étude et recommandation à la ou au ministre, toute plainte ou suggestion relative à une règle d'évaluation contenue au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».
- B) Le comité est composé de la façon suivante :
- une ou un membre désigné par la FAE;
 - une ou un membre désigné par le Ministère;
 - une présidente ou un président désigné par les 2 parties ci-dessus mentionnées.
- C) Pour être recevable, la plainte ou suggestion doit être formulée par la ou le membre désigné par la FAE.
- D) Toute recommandation unanime du comité, portant sur une règle d'évaluation, doit entraîner une modification correspondante au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».
- E) De plus, le Ministère et la FAE peuvent nommer une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux séances du comité mais n'ont pas droit de vote.
- F) Néanmoins, si une ou un membre désigné n'est pas présent à une réunion du comité, sa ou son substitut devient alors, aux fins de cette réunion, la ou le membre désigné.

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	106	FAE
----------------------	-----	-----

- G) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.
- H) Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné du comité sont à la charge de celles ou ceux qui l'ont désigné. Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du Ministère.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01

L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément aux clauses 6-1.03 ou 6-1.11 détermine le taux applicable¹, le cas échéant, ainsi que l'échelle de traitement attribuée à toute enseignante ou tout enseignant de la façon suivante :

Est classé dans l'échelle unique de traitement, toute enseignante ou tout enseignant :

- qui a 17 années de scolarité et moins;
- qui a 18 ans de scolarité;
- qui a 19 ans de scolarité ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- qui a 19 ans de scolarité ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

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

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant détient une attestation officielle de la scolarité délivrée par la ou le ministre ou une commission², celle-ci est reconnue par la commission.

6-2.02

L'enseignante ou l'enseignant qui ne l'a déjà fait doit fournir à la commission 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 la représentante ou le représentant de l'organisme d'où ils proviennent. La commission en accuse réception à l'enseignante ou l'enseignant.

¹ Aux fins d'application du paragraphe B) de la clause 6-7.02, les taux applicables sont les suivants : 16 ans et moins (toute enseignante ou tout enseignant qui a 16 années de scolarité et moins), 17 ans (toute enseignante ou tout enseignant qui a 17 années de scolarité), 18 ans, 19 ans (lire « 19 ans ou plus avec ou sans doctorat »).

² Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

107

FAE

6-2.03

Pour chaque enseignante ou enseignant à qui la ou le ministre ou une commission¹ n'a pas décerné une attestation officielle de l'état de sa scolarité, la commission établit provisoirement :

- a) selon le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre, l'échelle de traitement 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 la ou le classer selon la clause 6-2.01;
- b) selon le Règlement numéro 4² de la ou du ministre, l'échelle de traitement 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 la ou le classer selon la clause 6-2.01 si ces documents ne peuvent être clairement identifiés à des évaluations prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre.

Seule la commission décide de l'échelle de traitement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, et ce, dans les 30 jours de la réception des documents. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la 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'enseignante ou l'enseignant de cet avis de modification.

6-2.04

Chaque année, avant ou avec le premier versement du traitement de l'enseignante ou l'enseignant, la commission l'informe du classement et de l'échelle de traitement qu'elle lui reconnaît.

6-2.05

Dans les 15 jours de la décision de classement provisoire établi conformément à la clause 6-2.03, la commission fait parvenir au syndicat copie du dossier de classement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant.

6-2.06

Si le syndicat est en désaccord avec le classement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, tel qu'effectué par la commission suivant la clause 6-2.03, il fait à la commission les observations qu'il juge opportunes.

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

² Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4), tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

108

FAE

Que la commission décide ou non de changer le classement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, elle en informe l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat.

6-2.07

Sauf dans les cas prévus à l'article 6-3.00, tout classement définitif fait en vertu de la clause 6-2.01 a un effet rétroactif à la date d'entrée en service pour l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant a fourni à la commission les documents requis pour la demande d'évaluation de ses années de scolarité. Aux fins de la convention, ce classement définitif ne peut avoir d'effet antérieurement au 1^{er} avril 2015.

Le rajustement du 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'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la 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'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-3.00 RECLASSEMENT

6-3.01

- A) Le reclassement des enseignantes ou enseignants se fait une fois par année.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui veut être reclassé doit fournir à la commission, soit les documents prévus à la clause 6-2.02, soit une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignante ou l'enseignant à l'institution qui a la responsabilité de les délivrer.
- C) La commission procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant selon les dispositions de l'alinéa a) de la clause 6-2.03 dans les 30 jours de la réception d'une demande complète à cet effet.
- D) S'il y a lieu, le rajustement du traitement faisant suite au reclassement provisoire prend effet rétroactivement au milieu (au 101^e jour) de l'année de travail en cours aux conditions suivantes :
 - si, au 31 janvier de cette année scolaire en cours, cette enseignante ou cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité,
 - si elle ou il a fourni, avant le 1^{er} avril de cette année scolaire en cours, les documents requis selon le paragraphe B) de la présente clause.
- E) Si le syndicat est en désaccord avec le reclassement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, tel qu'il est effectué par la commission conformément à l'alinéa a) de la clause 6-2.03, il fait à la commission les observations qu'il juge opportunes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

109

FAE

- F) Que la commission décide ou non de changer le reclassement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, elle en informe l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat.
- G) À la suite du refus de la commission de procéder au reclassement provisoire, celle-ci doit, à la demande du syndicat, procéder à l'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant concerné selon la clause 6-1.03.

6-3.02

La commission fait parvenir au syndicat dans les 60 jours de la réception de la demande complète, copie du dossier du reclassement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant.

6-3.03

- A) À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant telle qu'elle est établie aux clauses 6-1.03 ou 6-1.11, la commission procède au reclassement, s'il y a lieu, conformément à la clause 6-2.01.
- B) À la suite du reclassement à 17 ans d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons dans l'échelle unique de traitement dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17. Un reclassement à 16 ans ou moins ne donne droit à aucun avancement accéléré d'échelon.
- C) À la suite du reclassement à 18 ans ou 19 ans d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-4.00 de la convention, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17 de l'échelle unique de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons par année de scolarité supplémentaire.
- D) À la suite du reclassement à 19 ans ou plus de scolarité avec doctorat de 3^e cycle d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-4.00 de la convention, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17 de l'échelle unique de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 8 échelons.
- E) Le rajustement du traitement s'il y a lieu, faisant suite au reclassement, prend effet rétroactivement au moment prévu pour le reclassement provisoire tel qu'il est précisé au paragraphe D) de la clause 6-3.01.
- F) Le cas échéant, le paiement de la rétroactivité faisant suite à ce reclassement se fait le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, et ce, en tenant compte des sommes déjà versées à la suite du reclassement provisoire.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

110

FAE

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

6-4.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

6-4.01

- A) La commission reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie au 1^{er} juillet 2015 les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2014-2015, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2014-2015, par application de l'article 6-4.00 de la convention 2010-2015.
- B) La commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.08 de l'entente, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2014-2015 pour toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie au 1^{er} juillet 2015 et, le cas échéant, révisé son échelon en conséquence.
- C) La commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.08 de l'entente, toutes les années d'expérience de toute autre enseignante ou tout autre enseignant engagé à compter du 1^{er} juillet 2015.
- D) Malgré ce qui précède, l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

111

FAE

6-4.02

Une année scolaire, pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative¹ pendant un minimum de 155 jours² 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'expérience³.

Cependant, on reconnaît comme une année d'expérience³ l'année scolaire pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein ou sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative¹ que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances indépendantes de sa volonté ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-13.00; seuls les jours de congés prévus aux clauses 5-13.05, 5-13.13, 5-13.14, 5-13.18, 5-13.19, 5-13.21, 5-13.22, 5-13.23, 5-13.24 et ceux énumérés au 4^e alinéa de la clause 5-13.28 pour la durée qui y est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative¹.

Malgré la clause 6-4.01, la clause 6-4.02 de la présente entente ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2016-2017. Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2016-2017, les dispositions correspondantes de l'Entente 2010-2015 continuent de s'appliquer.

6-4.03

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 à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel, à titre d'enseignante ou d'enseignant à la leçon ou à titre de suppléante ou de suppléant occasionnel, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, mais elle ou il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours (voir annexe XVII).

6-4.04

Lorsque, dans le cadre du chapitre 7-0.00, une enseignante ou un enseignant doit quitter le service de la commission aux fins de perfectionnement, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience que si elle ou il était demeuré en fonction.

¹ L'expression « fonction pédagogique ou éducative » signifie une fonction pédagogique ou éducative au sens du règlement numéro 9, tel qu'il était en vigueur au 30 juin 1989 (c. I-14, r.9) (annexe XXVII).

² Lorsqu'une enseignante ou un enseignant du niveau secondaire obtient un congé partiel sans traitement équivalent à la libération d'un seul groupe d'élèves et que ce congé à lui seul ne lui permet pas de cumuler les 155 jours nécessaires, la commission lui reconnaît également une année d'expérience.

³ Les parties nationales ont convenu d'un guide d'application de la présente clause. Ce guide n'est pas arbitral.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

112

FAE

6-4.05

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant occasionnel, la détermination du nombre de jours d'expérience s'effectue de la façon suivante, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément :

- a) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel :

chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle;

- b) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon du niveau secondaire :

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de 45 à 60 minutes}}{4}$$

Lorsqu'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le calcul se fait de la façon suivante :

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de plus de 60 minutes}}{3}$$

- c) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon du préscolaire et du niveau primaire :

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total d'heures}}{4}$$

6-4.06

L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignante ou l'enseignant vient exercer à la commission peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :

- cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de cette enseignante ou cet enseignant;
- une année est constituée de 12 mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à 4 mois pour constituer une ou des années;
- chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de 2 années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

113

FAE

6-4.07

En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle une enseignante ou un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle une enseignante ou un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'elle ou il vient exercer à la commission.

6-4.08

Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail. L'enseignante ou l'enseignant à temps plein doit soumettre à la commission, avant le 1^{er} novembre, les documents établissant qu'elle ou il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que ces documents ne proviennent de la commission. Le rajustement du traitement faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle cette enseignante ou cet enseignant a fourni les documents établissant cette année d'expérience additionnelle. Si elle ou il fournit les documents établissant cette année d'expérience additionnelle après le 31 octobre, elle ou il ne peut bénéficier d'un rajustement 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.

6-4.09

Chaque année, avant ou avec le premier versement de traitement de l'enseignante ou l'enseignant, la commission l'informe du nombre d'années d'expérience et de l'échelon qu'elle lui reconnaît.

6-5.00 TRAITEMENT ET ÉCHELLE DE TRAITEMENT

6-5.01

L'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement prévu au paragraphe A) de la clause 6-5.02 et à la clause 6-5.03 selon l'échelle dans laquelle elle ou il est classé conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu en vertu de l'article 6-4.00.

L'enseignante ou l'enseignant a également droit aux rémunérations additionnelles conformément aux modalités prévues au paragraphe B) de la clause 6-5.02.

Le traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-5.02

A) Majoration des taux et de l'échelle de traitement

Aux fins du présent chapitre, les taux et l'échelle de traitement applicables, tels qu'ils apparaissent aux clauses 6-5.03, 6-7.02 et 6-7.03, tiennent compte des majorations prévues au présent paragraphe.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	114	FAE
----------------------	-----	-----

Les taux et l'échelle de traitement seront majorés, s'il y a lieu, conformément aux sous-paragraphes qui suivent.

- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 sont maintenus sans majoration.

- 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016 sont majorés, avec effet au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

- 3) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017 sont majorés, avec effet au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

- 4) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018 sont majorés, avec effet au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018, d'un pourcentage égal à 2 %.

- 5) À compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019

Une nouvelle structure salariale est introduite dans le cadre de la mise en œuvre des relativités salariales¹. Les taux et l'échelle de traitement découlant de cette nouvelle structure salariale sont en vigueur à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019².

L'enseignante ou l'enseignant est intégré à l'échelon qu'elle ou il détenait la veille de cette intégration.

¹ La nouvelle structure salariale applicable aux enseignantes et enseignants est illustrée à l'annexe XXXVI de l'entente.

² Les taux et l'échelle de traitement annuelle applicables sont intégrés aux clauses 6-5.03, 6-7.02 A) et B), 6-7.03 A) et C), 11-2.02 A) et 13-2.02 A).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	115	FAE
----------------------	-----	-----

B) Rémunérations additionnelles¹

- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 547,89 \$² pour ces 200 jours de travail.
- 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 292,21 \$² pour ces 200 jours de travail.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

² L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

116

FAE

6-5.03 ÉCHELLE UNIQUE DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE

Échelle¹ unique²

Échelon ³	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 235
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 115
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 074
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 118
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 248
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 468
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 783
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 196
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 712
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 335
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 069
13	64 753	65 724	66 874	68 211	69 920
14	67 506	68 519	69 718	71 112	72 891
15	70 375	71 431	72 681	74 135	75 989
16	73 366	74 466	75 769	77 284	79 218
17	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

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

- 2 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- 8 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

¹ Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.15.

² Référence : 6-2.01.

³ Tel qu'il est défini à la clause 1-1.16.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	117	FAE
----------------------	-----	-----

6-6.00 SUPPLÉMENTS ANNUELS¹

6-6.01

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant que responsable dans un immeuble à la disposition d'une école, conformément à la clause 1-1.39, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles :

- un supplément annuel de 1 490 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015;
- un supplément annuel de 1 512 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016;
- un supplément annuel de 1 538 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017;
- un supplément annuel de 1 569 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018;
- un supplément annuel de 1 600 \$ à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019².

L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission confie expressément certaines responsabilités additionnelles d'assistance à la directrice ou au directeur, dans une école n'ayant qu'un immeuble à sa disposition, où il n'y a pas de directrice ou directeur adjoint, reçoit aussi ce supplément annuel pour ces responsabilités additionnelles.

6-7.00 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL - ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA LEÇON - SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT

6-7.01

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Il en est de même des congés spéciaux.

6-7.02

- A) Pour chaque période des années scolaires 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires correspondant à sa scolarité reconnue.

¹ Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

² Disposition transitoire telle que prévue à l'article 4 de la section 2 de l'annexe XXXVI.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

118

FAE

- B) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Périodes concernées \ Taux	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	51,28 \$	56,94 \$	61,65 \$	67,21 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	52,05 \$	57,79 \$	62,57 \$	68,22 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	52,96 \$	58,80 \$	63,66 \$	69,41 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	54,02 \$	59,98 \$	64,93 \$	70,80 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	55,38 \$	61,49 \$	66,55 \$	72,57 \$

- C) Ces taux sont pour 45 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée que 45 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, le taux est égal au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus selon sa scolarité reconnue.

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers.

- D) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la convention.
- E) L'enseignante ou l'enseignant appelé à dispenser des cours d'été (en dehors de l'année de travail) dans le cadre des cours spéciaux de récupération ou de rattrapage offerts aux élèves du primaire et du secondaire est rémunéré sur la base des taux prévus pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon.
- F) Rémunérations additionnelles
- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,68 \$ par heure rémunérée.
 - 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,37 \$ par heure rémunérée.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

119

FAE

6-7.03

A) La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes¹	entre 151 minutes et 210 minutes²	plus de 210 minutes³
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	39,28 \$	98,20 \$	137,48 \$	196,40 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87 \$	99,68 \$	139,55 \$	199,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57 \$	101,43 \$	142,00 \$	202,85 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38 \$	103,45 \$	144,83 \$	206,90 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 \$	106,08 \$	148,51 \$	212,15 \$

¹ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 2,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

² Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 3,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

³ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 120 FAE

- B) Malgré ce qui précède, la suppléante ou le suppléant occasionnel au secondaire qui se voit confier des périodes de plus de 60 minutes est rémunéré sur la base d'un taux à la période calculé de la façon suivante :

taux prévu pour <u>60 minutes ou moins</u> 50	X	nombre de minutes de la période en cause
---	---	--

La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré selon le taux prévu pour plus de 210 minutes si elle ou il se voit confier 3 périodes ou plus de plus de 60 minutes dans une même journée.

- C) La suppléante ou le suppléant occasionnel reçoit un minimum de :
- à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 : 39,28 \$ par jour,
 - à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016 : 39,87 \$ par jour,
 - à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017 : 40,57 \$ par jour,
 - à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018 : 41,38 \$ par jour,
 - à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 : 42,43 \$ par jour,

lorsqu'elle ou il se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de la commission ou de l'autorité compétente.

Si elle ou il remplace au niveau secondaire, la suppléante ou le suppléant occasionnel ne peut être tenu de faire plus de 5 périodes de 45 à 60 minutes par jour.

- D) Cependant, après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission paie, à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui la ou le remplace durant ces 20 jours, le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel selon le cas. Ce traitement qu'elle ou il recevrait est basé sur son échelle de traitement telle qu'elle est établie par la commission au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101^e 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 1/200 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 cette suppléante ou ce suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

121

FAE

E) La suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la convention et elle ou il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la commission.

F) Rémunérations additionnelles

- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	entre 61 et 150 minutes	entre 151 et 210 minutes	plus de 210 minutes
0,55 \$	1,38 \$	1,93 \$	2,75 \$

- 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	entre 61 et 150 minutes	entre 151 et 210 minutes	plus de 210 minutes
0,29 \$	0,73 \$	1,02 \$	1,45 \$

6-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-8.01

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 6-5.00 de même que les suppléments prévus à l'article 6-6.00, en 26 versements, selon les modalités suivantes :

- a) à compter du début de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant reçoit, à tous les 2 jeudis, 1/26 des montants annuels applicables en traitement et suppléments le 1^{er} jour de travail de la période¹ de paie visée;
- b) malgré l'alinéa a), le 26^e versement pour une année de travail doit être rajusté de sorte que l'enseignante ou l'enseignant ait reçu, pour cette année de travail, 1/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments applicables s'il y a lieu, pour chaque jour de travail qu'elle ou il a effectué;
- c) malgré l'alinéa a), l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la commission reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que des suppléments applicables qui lui sont dus.

¹ Pour les versements dus après la fin de l'année de travail, les montants annuels applicables sont ceux en vigueur à la dernière journée de l'année de travail.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

122

FAE

La présente clause n'a pas pour effet d'accorder à l'enseignante ou l'enseignant un droit à une somme à laquelle elle ou il n'a pas droit en vertu d'une autre disposition de la convention.

6-8.02

Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier ainsi que pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

6-8.03

Le traitement, de même que les suppléments de l'enseignante ou l'enseignant qui entre au service de la commission après le début de l'année de travail ou qui quitte le service de la commission avant la fin de l'année de travail, sont calculés à raison de 1/200 du traitement annuel applicable, de même que des suppléments applicables, s'il y a lieu, pour chaque jour de travail effectué.

6-8.04

La commission déduit 1/200 par jour de travail (lire 1/400 par demi-journée de travail et lire 1/1000 pour toute période de temps de 45 à 60 minutes) du traitement annuel applicable, de même que des suppléments applicables, s'il y a lieu, de l'enseignante ou l'enseignant dans les cas suivants :

- a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;
- b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

6-9.00 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

123

FAE

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT

7-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE ET MONTANTS ALLOUÉS

7-1.01

- A) La commission et le syndicat reconnaissent l'importance pour l'enseignante ou l'enseignant d'atteindre et de conserver un haut niveau de compétence professionnelle; à cette fin, la commission et le syndicat, dans le cadre de l'article 7-2.00, facilitent l'atteinte de cet objectif.
- B) Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, la commission dispose de 240 \$, par enseignante ou enseignant à temps plein au 15 octobre couvert par le présent article, à l'exclusion de celles ou ceux en disponibilité, et ce, pour chaque année scolaire.

Les modalités d'utilisation des montants alloués sont déterminées dans le cadre de l'article 7-2.00, en tenant compte qu'une partie de ces montants doit être consacrée à du perfectionnement en lien avec l'adaptation scolaire.

- C) Le montant total annuel dont dispose la commission à compter de l'année scolaire 2015-2016 doit comprendre toutes dépenses en perfectionnement payées tant en vertu des dispositions prévues à la convention 2010-2015 qu'en vertu des dispositions contenues à la présente convention.

Ne sont pas déduites du montant total annuel, les sommes provenant de l'application de l'article 5-10.00 de la convention 2010-2015 et de l'article 5-10.00 de la présente convention.

- D) Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.
- E) Lorsque 2 ou plusieurs commissions, avec l'accord du ou des syndicats concernés, choisissent de se regrouper aux fins d'administrer le perfectionnement, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacune des commissions. L'utilisation de ces montants n'a pas à respecter le pourcentage d'apport de chacune des commissions.

7-2.00 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

124

FAE

CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-1.01

Les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que la commission et les enseignantes et enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02

L'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.03

Les critères régissant le choix des manuels, parmi la liste de ceux approuvés par la ou le ministre, et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études ainsi que leurs modalités d'application sont des objets soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

Le choix des manuels et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.04

Le changement de bulletins utilisés par la commission est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.05

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés.

Les examens de la commission sont administrés conformément à sa politique d'évaluation, laquelle est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.06

La grille-horaire est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

125

FAE

8-1.07

Les guides pédagogiques préparés par le Ministère sont des instruments mis à la disposition des enseignantes et enseignants à titre indicatif.

8-2.00 FONCTION GÉNÉRALE

8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante, les activités étudiantes¹ faisant partie intégrante de la fonction d'enseignante ou d'enseignant.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) de collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 3) d'organiser et de superviser des activités étudiantes et d'y participer;
- 4) d'organiser et de superviser des stages en milieu de travail;
- 5) d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 6) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;
- 7) de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;

¹ Aux fins du présent chapitre, les activités étudiantes signifient :

- les activités éducatives, culturelles, récréotouristiques, sportives, sociales et parascolaires, par exemple : journée d'excellence, fête de Noël, bal de fin d'année, journée nationale du sport, spectacle, conférence thématique, théâtre, concert, visite d'entreprise, visite de musée, voyage organisé, classe neige, classe verte, etc.;
- la participation aux comités ou réunions en lien avec les activités étudiantes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	126	FAE
----------------------	-----	-----

- 9) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- 10) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

8-2.02 Activités étudiantes¹

- A) Le Ministère, la FAE, la commission et le syndicat pour les enseignantes et enseignants reconnaissent l'importance d'organiser et de tenir des activités étudiantes, de façon à favoriser le développement personnel et social de l'élève; dans ce cadre, ils s'engagent à promouvoir et à favoriser les activités étudiantes et à promouvoir l'implication des enseignantes et enseignants dans ces activités.
- B) L'apport des enseignantes et enseignants à l'organisation et à la tenue des activités étudiantes est important à la réussite de celles-ci.
- C) La nature même des activités étudiantes et les circonstances entourant leur organisation et leur tenue peuvent nécessiter des aménagements ou des dépassements ponctuels au niveau de la tâche (à titre d'exemple : amplitude quotidienne, semaine régulière de travail, horaire de travail, journée de travail, période de repas).
- D) Les aménagements qui impliquent un dépassement des paramètres de la tâche sont déterminés après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant visé.
- E) Lorsque ces aménagements impliquent un tel dépassement, la direction s'assure que le temps de dépassement est compensé sur d'autres semaines de l'année.
- F) Une fois déterminés, les aménagements valent pour toute l'année scolaire.

8-3.00 (PROTOCOLE) IMPLANTATION DES NOUVEAUX PROGRAMMES

Dans le cadre de l'implantation d'un nouveau programme, la commission met à la disposition des élèves le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant.

De plus, elle s'assure que l'enseignante ou l'enseignant a reçu ou possède une formation adéquate.

¹ Aux fins du présent chapitre, les activités étudiantes signifient :

- les activités éducatives, culturelles, récréotouristiques, sportives, sociales et parascolaires, par exemple : journée d'excellence, fête de Noël, bal de fin d'année, journée nationale du sport, spectacle, conférence thématique, théâtre, concert, visite d'entreprise, visite de musée, voyage organisé, classe neige, classe verte, etc.;
- la participation aux comités ou réunions en lien avec les activités étudiantes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

127

FAE

8-4.00 ANNÉE DE TRAVAIL

8-4.01

L'année de travail des enseignantes ou enseignants comporte 200 jours de travail et, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, ils sont distribués du 1^{er} septembre au 30 juin suivant.

8-4.02 Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail

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

8-5.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

8-5.01

La semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi et comporte 32 heures de travail à l'école. Cependant, la commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école. De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

8-5.02

A) Les heures de la semaine régulière de travail comprennent :

- 1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école;
- 2) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01;
 - i) ces 5 heures comprennent le temps de pause ou de récréation des élèves lorsque celui-ci se situe entre 2 moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue;
 - ii) le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents; dans le cas où ce temps cause le dépassement de la semaine régulière de travail, le paragraphe E) de la présente clause s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

128

FAE

Aux fins du calcul des heures consacrées à l'accomplissement du travail de nature personnelle, le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents est considéré comme du travail de nature personnelle.

- B) 1) Les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) ne comprennent ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives ni le temps requis pour les 3 premières réunions avec les parents.
- 2) Ces 27 heures peuvent être dépassées sur demande de la direction à une enseignante ou un enseignant, pour l'accomplissement d'activités de récupération ou d'activités étudiantes n'excédant pas, en sus de la tâche éducative, un total de 90 minutes par semaine au préscolaire et au niveau primaire et de 120 minutes par semaine au niveau secondaire.
- 3) Lorsqu'il y a dépassement des 27 heures pour certaines semaines conformément au sous-paragraphe 2) :
- ce dépassement est compensé par une réduction équivalente du temps prévu pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A);
 - ce dépassement est compensé par une réduction de ce temps de 27 heures pour d'autres semaines.
- 4) Dans les cas où s'appliquent les sous-paragraphe 2) et 3) la moyenne hebdomadaire de la tâche éducative ne doit pas excéder, sur une base annuelle, 23 heures ou 20 heures par semaine, suivant qu'il s'agisse d'une enseignante ou d'un enseignant du préscolaire ou du niveau primaire, ou d'une enseignante ou d'un enseignant du niveau secondaire; de même, dans ces cas, la moyenne hebdomadaire des heures de travail pour l'accomplissement du travail de nature personnelle ne doit pas excéder 5 heures, sur une base annuelle.
- 5) L'application des sous-paragraphe 2) à 4) n'a pas pour effet de permettre le dépassement de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-5.01.
- C) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, ces 27 heures sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école.
- D) Ces 27 heures peuvent être déplacées selon les modalités suivantes :
- 1) s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;
 - 2) s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins 5 jours.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

129

FAE

- E) S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison de la tenue des 10 rencontres collectives ou des 3 premières 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 visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A). Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe F), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.
- F) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, parmi ceux non déjà déterminés par la commission ou la direction de l'école pour les 27 heures de travail, ainsi que pour le temps prévu aux sous-paragraphe i) et ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause.
- 2) À l'exception du temps prévu aux sous-paragraphe i) et ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause, les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la commission et le syndicat :
- i) l'enseignante ou l'enseignant informe la direction de l'école de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de l'année de travail;
 - ii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction de l'école quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 10 rencontres collectives et des 3 premières réunions avec les parents;
 - iii) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), elle ou il procède ainsi :
 - s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, elle ou il doit transmettre à la direction de l'école un préavis d'au moins 24 heures;
 - s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, elle ou il doit transmettre à la direction de l'école un préavis d'au moins 5 jours;
 - le préavis doit indiquer le motif du changement.
- 3) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) est accompli dans l'amplitude quotidienne de 8 heures.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

130

FAE

Malgré l'alinéa précédent et les clauses 8-5.03 et 8-5.04, après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe F) peuvent être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe F) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures, aux conditions suivantes :

- i) ce travail se situe pendant la période de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de 8 heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-7.05 excédant 50 minutes;
 - ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.
- G) Dans le cas où les sous-paragraphe 2) à 5) du paragraphe B) s'appliquent, les dispositions des sous-paragraphe 1) et 2) du paragraphe F) s'appliquent également en faisant les adaptations nécessaires.

8-5.03

- A) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat et sous réserve du paragraphe B), les 32 heures de la semaine régulière de travail se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école.
- B) Cet horaire de 35 heures ne comprend ni la période prévue pour les repas ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.
- C) Cet horaire de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, ces 8 heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

8-5.04

La commission, après consultation du syndicat, détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant.

8-5.05 Modalités de distribution des heures de travail

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

131

FAE

8-5.06

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de 5 jours, les nombres d'heures mentionnés au présent article sont ajustés proportionnellement.

8-6.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

8-6.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Encadrement

Intervention auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant le développement personnel et social de l'élève et l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation.

b) Récupération

Intervention de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques.

c) Surveillance de l'accueil

Surveillance assurée par l'enseignante ou l'enseignant responsable du groupe d'élèves pendant l'entrée et pendant la sortie des classes. Cette surveillance ne fait pas partie de la tâche éducative.

8-6.02

A) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la commission ou la direction de l'école : présentation de cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

B) La tâche éducative est de 23 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire et du niveau primaire et de 20 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire.

C) 1) Si, pour des raisons particulières, la commission assigne à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à celle prévue au paragraphe B), elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1000 du traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

132

FAE

- 2) Le sous-paragraphe 1) ne s'applique pas lorsque les sous-paragraphe 2) à 4) du paragraphe B) de la clause 8-5.02 s'appliquent, ou lorsque le paragraphe D) de la présente clause s'applique.

Toutefois, dans ces cas si la commission dépasse pour une enseignante ou un enseignant la tâche éducative sur une base annuelle, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 45 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes, divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

- D) Afin de mieux répondre aux besoins des élèves et pour tenir compte du projet éducatif et des caractéristiques particulières des écoles ou des classes, la tâche éducative peut varier en durée pendant certaines semaines pourvu que la moyenne hebdomadaire n'excède pas, sur une base annuelle, 23 ou 20 heures, suivant le cas.

Toutefois, la variation de la tâche éducative ne peut être causée par une variation au niveau du temps consacré à la présentation de cours et leçons que lorsque l'organisation de l'école ou de l'enseignement l'exige.

L'application du présent paragraphe n'a pas pour effet de permettre le dépassement de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-5.01.

8-6.03

- A) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :
- 1) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;
 - 2) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau secondaire, 17 heures et 5 minutes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

133

FAE

- B) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune des enseignantes ou chacun des enseignants à temps plein du niveau concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de ce niveau; si le temps moyen d'enseignement excède pour un niveau donné le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe A) qui précède, la commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

la différence entre le temps moyen observé et le temps moyen prévu, divisée par le temps moyen prévu, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.

- C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de l'enseignante ou l'enseignant du champ 21, de la ou du chef de groupe, de l'enseignante ou l'enseignant-ressource et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la convention, un congé ou un congé partiel pour toute l'année.
- D) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève.

8-6.04

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de 5 jours, les nombres d'heures mentionnés au présent article sont ajustés proportionnellement.

8-6.05 Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

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

8-7.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-7.01 Accès à la fiche scolaire de l'élève

L'enseignante ou l'enseignant a accès à la fiche scolaire de l'élève, sous réserve du respect des personnes et du respect du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

8-7.02 Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire)

- A) Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études, elle s'efforce de regrouper les élèves de manière à leur assurer le meilleur enseignement possible tout en respectant les dispositions de la présente clause.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	134	FAE
----------------------	-----	-----

- B) La commission transmet au syndicat, au moment et dans la forme qu'elle détermine, les informations concernant les groupes à plus d'une année d'études que la commission prévoit former pour la prochaine année scolaire. Le syndicat peut faire des recommandations à la commission concernant ces groupes.
- C) **(Protocole)** Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études dans une école comptant 100 élèves ou plus, elle s'efforce de regrouper, dans la mesure du possible, des élèves provenant d'un même cycle.
- D) Lorsque l'école compte 65 élèves ou plus de niveau primaire, un groupe ne peut être formé de plus de 2 années d'études à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, un groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, lorsque, dans le cadre du paragraphe A), la commission désire regrouper des élèves et que le nombre d'élèves du groupe à 2 années d'études que la commission pourrait ainsi former est inférieur :

- à 18¹ s'il y a un ou des élèves de 1^{re} année;
- à 20² s'il n'y a pas d'élève de 1^{re} année mais un ou des élèves de 2^e année;
- à 21³ s'il y a un ou des élèves de 3^e année;
- à 23³ s'il n'y a que des élèves de 4^e, 5^e ou 6^e année.

Dans chacun de ces cas, le groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études.

- E) Sous réserve du paragraphe F), lorsque l'école compte moins de 65 élèves de niveau primaire, un groupe ne peut être formé de plus de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.
- F) Lorsque l'école compte moins de 25 élèves de niveau primaire, un groupe peut être formé de plus de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.
- G) Le dépassement du nombre d'élèves d'un groupe à plus d'une année d'études s'établit à compter de la moyenne⁴ au lieu du maximum et la compensation est calculée en conséquence.

¹ Lire 16 s'il y a un ou des élèves de 1^{re} année en milieux défavorisés, tant que l'annexe XXV s'applique.

² Lire 16 s'il y a un ou des élèves de 2^e année en milieux défavorisés, tant que l'annexe XXV s'applique.

³ Lire 16 pour les écoles situées en milieux défavorisés, tant que l'annexe XXV s'applique.

⁴ Si les moyennes applicables aux années d'études des élèves d'un groupe sont différentes, la moyenne la plus basse parmi ces moyennes s'applique pour ce groupe.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

135

FAE

H) Aux fins de la présente clause, « école » signifie « immeuble » où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement.

8-7.03 Déplacement de l'enseignante ou l'enseignant itinérant

La commission tient compte, dans la détermination des 27 heures de l'enseignante ou l'enseignant itinérant, du fait qu'elle ou il doit se déplacer entre les immeubles où elle ou il enseigne.

8-7.04 Local

La commission s'efforce de mettre à la disposition des enseignantes et enseignants des locaux où ces dernières ou derniers peuvent exécuter certains travaux relatifs à leurs fonctions.

8-7.05 Période de repas

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas. Malgré ce qui précède, cette période de repas peut être de 50 minutes, et ce, après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné.

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire a droit à une période d'au moins 50 minutes pour prendre son repas et cette période débute entre 11 heures et 12 heures 30 minutes.

8-7.06 Secrétariat

Dans une école où la directrice ou le directeur dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux de secrétariat qui sont en relation directe avec son enseignement. À cette fin, elle ou il s'adresse à la directrice ou au directeur en lui indiquant les travaux qu'elle ou il veut faire exécuter et la directrice ou le directeur confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de ce personnel.

8-7.07 Spécialiste

Pour la ou le spécialiste à qui on confie 26 ou 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 19 heures et la tâche éducative est de 21 heures et 30 minutes, par semaine régulière de travail.

Pour la ou le spécialiste à qui on confie plus de 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 18 heures et 30 minutes et la tâche éducative est de 21 heures, par semaine régulière de travail.

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de 5 jours, les nombres d'heures mentionnés à la présente clause sont ajustés proportionnellement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

136

FAE

8-7.08 Consultation sur les modalités d'application des examens de la ou du ministre

Les modalités d'application des examens de la ou du ministre sont des objets de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-7.09 Frais de déplacement

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

8-7.10 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

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

8-7.11 Suppléance

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

8-7.12 Récupération au niveau primaire

L'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de ses élèves; cependant, la récupération peut être effectuée auprès d'autres élèves que les siens après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné.

8-8.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

8-8.01

- A) Les moyennes d'élèves par groupe se calculent au niveau de la commission aux fins du présent article. Toutefois, dans l'établissement de ces moyennes, la commission ne tient pas compte des groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « co-enseignement », « cours conférence », etc.
- B) Les règles de formation de groupes doivent être telles que la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves mentionné au présent article ne peut excéder les nombres indiqués.
- C) De plus, ces 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 école, de la situation géographique de l'école ou de la carence de personnel qualifié disponible. Dans le cas de la situation géographique de l'école, la commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application d'une telle raison de dépassement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

137

FAE

D) Pour tenir compte des situations particulières de certains milieux, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres raisons de dépassement du maximum d'élèves par groupe.

E) Lorsqu'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage compte des élèves de différents types, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont déterminés conformément à l'annexe XXI.

Lorsqu'un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire compte un ou des élèves d'un ou de différents types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont déterminés conformément à l'annexe XXI.

F) Ces maxima ne s'appliquent pas aux groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « co-enseignement », « cours conférence », etc.

De plus, le maximum et la moyenne ne s'appliquent pas à un groupe d'élèves d'une classe spécialisée handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde ou en raison de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie ou handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, si la commission fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant.

G) L'enseignante ou l'enseignant dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à l'annexe XVIII aux conditions suivantes :

- 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) la suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 138 FAE

8-8.02 Au préscolaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
A) Pour les groupes ordinaires :		
pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 4 ans : ...	15¹	18¹
pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans : ...	20¹	22¹
B) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans présentant des troubles du comportement :	8	10
C) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 4 ans ou 5 ans handicapés en raison d'une déficience motrice légère, ou organique :	10	12
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 4 ans ou 5 ans handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	8	10
3) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 4 ans ou 5 ans handicapés en raison d'une déficience motrice grave, d'une déficience atypique, ou d'une déficience langagière :	6	8
4) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 4 ans ou 5 ans handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, d'une déficience visuelle, ou d'une déficience auditive :	5	7
5) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 4 ans ou 5 ans handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde, de troubles envahissants du développement, ou de troubles relevant de la psychopathologie : ..	4	6
D) Pour les groupes des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :		
pour les cours destinés aux élèves du préscolaire des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :	15¹	18¹

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 139 FAE

8-8.03 Au niveau primaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
A) Pour les groupes ordinaires :		
1) pour les cours destinés aux élèves de la 1 ^{re} année du niveau primaire :	23¹	25¹
2) pour les cours destinés aux élèves de la 2 ^e année et de la 3 ^e année du niveau primaire :	25¹	27¹
3) pour les cours destinés aux élèves des autres années du niveau primaire :	27¹	29¹
B) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1) pour les cours destinés à l'ensemble des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des classes spécialisées du niveau primaire :	12	16
1.1 pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire présentant des troubles du comportement :	10	12
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale :	7	9
C) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :	12	14
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	10	12
3) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience motrice grave, d'une déficience atypique, ou d'une déficience langagière : ..	8	10

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative et de l'annexe XLVI. L'annexe XLVI de l'entente s'applique à compter de l'année scolaire 2017-2018. Pour l'année scolaire 2016-2017, l'annexe XLVI de l'Entente 2010-2015 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	140		FAE
		Moy.	Max.
4) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience langagière sévère :		6	8
5) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience auditive, d'une déficience visuelle, de troubles envahissants du développement, ou de troubles relevant de la psychopathologie : .		5	7
6) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde :		4	6
D) Pour les groupes des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :			
pour les cours destinés aux élèves des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française du niveau primaire :		16¹	19¹

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 141 FAE

8-8.04 Au niveau secondaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
A) Pour les groupes ordinaires :		
1) pour les cours de formation générale de la 1 ^{re} à la 5 ^e secondaire mais à l'exception des cours visés aux sous-paragraphe 2) et 3) suivants :.....	30¹	32¹
2) pour les cours d'exploration technique (ou d'exploration professionnelle) de 3 ^e , 4 ^e ou 5 ^e secondaire ² :.....	20	23
3) pour les cours destinés aux élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire :.....	18	20
B) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1) pour les cours destinés à l'ensemble des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des classes spécialisées du niveau secondaire :.....	16	20
1.1 pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées présentant des troubles du comportement :.....	12	14
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale :.....	9	11
C) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :.....	14	16
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :.....	12	14
3) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience langagière :.....	10	12

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative.

² Pour les écoles qui offrent encore les cours d'initiation à la technologie, la même règle s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	142	FAE
	Moy.	Max.
4) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience motrice grave, ou d'une déficience atypique :.....	9	11
5) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison de troubles envahissants du développement, ou de troubles relevant de la psychopathologie :	6	8
6) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience auditive, ou d'une déficience visuelle :.....	5	7
7) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde :.....	4	6
D) Pour les groupes des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :		
pour les cours d'un programme de formation générale de la 1 ^{re} à la 5 ^e secondaire destinés aux élèves des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :.....	16¹	19¹

8-8.05

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les clauses 8-8.02 à 8-8.04.

8-9.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Section I Dispositions générales

8-9.01 Prévention et intervention rapide

A) La prévention et l'intervention rapide, et ce, dès le préscolaire, sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

143

FAE

- B) Dans ce contexte, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant, et ce, pour l'ensemble de leur parcours scolaire les renseignements concernant les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage au plus tard le 15 septembre de chaque année ou dans les 15 jours ouvrables suivant l'intégration ou l'arrivée d'un élève en classe spécialisée. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.
- C) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes ou intervenants les informations ou observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

8-9.02 Organisation des services

A) Intégration

Aux fins d'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- 1) l'intégration totale signifie le processus par lequel un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage est intégré dans un groupe ordinaire pour la totalité de son temps de présence à l'école;
- 2) l'intégration partielle signifie le processus par lequel un élève participe pour une partie de son temps de présence à l'école à des activités d'apprentissage d'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et est pour l'autre partie de son temps intégré dans un groupe ordinaire.

(Protocole)

Aux fins de se donner une compréhension commune relativement à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les groupes ordinaires, les parties se réfèrent à l'annexe XI.

B) Politique de la commission

La commission adopte une politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage; cette politique doit notamment déterminer les modalités d'intégration et les services d'appui à l'intégration.

C) Approche de services

Les services aux élèves visés s'inscrivent dans le cadre d'une approche dont les principales caractéristiques sont :

- 1) une organisation des services éducatifs qui prévoit des services et des mesures de prévention et d'intervention rapide;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	144	FAE
----------------------	-----	-----

- 2) une organisation des services éducatifs au service des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui tient compte de leurs besoins et capacités;
- 3) les services d'appui pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources¹ déterminées par la commission.

D) Services d'appui

- 1) La détermination des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève n'est pas tributaire d'une reconnaissance par la commission de ces élèves comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- 2) Les services d'appui sont interreliés et non mutuellement exclusifs, et ont pour but de soutenir tant l'élève que l'enseignante ou l'enseignant.

E) Classe spécialisée et cheminement particulier de formation

La classe spécialisée et la classe de cheminement particulier de formation sont des modes d'organisation de l'enseignement qui peuvent permettre de répondre aux besoins de certains élèves en vue de leur réussite scolaire.

F) Élèves à risque

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ». La signification de l'expression « élèves à risque » apparaît à l'annexe XIX.

G) Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Aux fins d'application de la convention, on entend par « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » les élèves reconnus comme tels par la commission. Les définitions des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage apparaissent à l'annexe XIX.

H) Plan d'intervention

- 1) Un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et peut également l'être pour tout élève à risque. L'enseignante ou l'enseignant doit participer à l'établissement du plan d'intervention.
- 2) Le plan d'intervention est un outil de concertation et de référence pour les intervenantes et intervenants.

¹ Les ressources comprennent les ressources allouées et les ressources mobilisables.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	145	FAE
----------------------	-----	-----

I) Pondération

La pondération n'a pas pour effet de soustraire la commission de sa responsabilité d'offrir des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève.

8-9.03 Responsabilité de la commission et intégration ou regroupement dans des classes spécialisées

A) Il revient à la commission de reconnaître ou non un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

B) Les élèves reconnus par la commission au 30 juin 2015 comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le demeurent.

Cependant, la situation d'un élève doit être révisée périodiquement par la direction de l'école dans le cadre du plan d'intervention.

C) Les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peuvent faire l'objet d'une intégration ou être regroupés dans des classes spécialisées conformément à la politique de la commission.

(Protocole) Lorsque la commission forme un groupe qui intègre des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, dans un groupe ordinaire, elle doit se référer aux balises prévues à l'annexe XI et aux balises établies par la direction de l'école à la suite de la consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

D) 1) Pour l'application des règles de formation des groupes d'élèves, lorsque des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont intégrés dans des groupes ordinaires, ils sont réputés appartenir à ces groupes.

2) Malgré le sous-paragraphe précédent, pour l'établissement du maximum d'élèves par groupe, lorsque des élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, ou des élèves handicapés par des troubles envahissants du développement, ou des élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie, sont intégrés dans des groupes ordinaires, ces élèves sont pondérés a priori en appliquant un facteur de pondération établi conformément à l'annexe XX.

La pondération a priori prévue à l'alinéa précédent s'effectue dans le cadre du processus annuel de formation des groupes d'élèves et s'applique jusqu'à la première journée de classe des élèves.

3) Les paragraphes C), D) et G) de la clause 8-8.01 ainsi que le 1^{er} alinéa du paragraphe F) de cette même clause s'appliquent au regard du maximum d'élèves par groupe déterminé en vertu du sous-paragraphe 2) précédent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

146

FAE

- E) 1) Sauf pour les cas prévus au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la présente clause, lorsque des élèves reconnus par la commission comme des élèves présentant des troubles du comportement ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale sont intégrés en classe ordinaire, ils sont pondérés aux fins de compensation en cas de dépassement conformément aux dispositions de l'annexe XX.
- 2) Sauf pour les cas prévus au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la présente clause, il en est de même lorsque des élèves reconnus par la commission comme élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage sont intégrés en classe ordinaire et qu'aucun service d'appui n'est disponible en cours d'année à l'occasion de leur intégration.
- F) Les dispositions des paragraphes D) et E) ne s'appliquent pas aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui se retrouvent dans un groupe d'élèves en cheminement particulier de type temporaire.

Section II Une organisation des services basée sur l'implication des parties et des enseignantes et enseignants

8-9.04 Comité paritaire au niveau de la commission pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

- A) La commission et le syndicat mettent en place un comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Le comité est composé d'un nombre égal de représentantes ou représentants de la commission et de représentantes ou représentants des enseignantes ou enseignants.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité peut s'adjoindre d'autres personnes-ressources.

La commission ou le comité peut également inviter les représentantes ou représentants d'une autre catégorie de personnel à participer.

- B) Aux fins des travaux du comité, la commission dépose tous les renseignements prévus à la partie 1 de l'annexe XLII.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

147

FAE

C) Mandat de ce comité

Le comité a pour mandat :

- 1) de faire des recommandations sur la répartition des ressources allouées entre la commission et les écoles en tenant compte qu'il faille considérer :
 - les besoins des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, notamment dans une optique de prévention et d'intervention rapide;
 - les besoins pouvant survenir en cours d'année;
 - 2) de faire des recommandations sur l'élaboration et la révision de la politique de la commission relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en tenant compte des paramètres encadrant l'intégration prévus à l'annexe XI;
 - 3) de faire des recommandations sur les modalités d'intégration et les services d'appui ainsi que sur les modalités de regroupement dans les classes spécialisées en tenant compte des paramètres encadrant l'intégration prévus à l'annexe XI;
 - 4) de faire des recommandations quant à la mise en œuvre de la politique de la commission, notamment sur les modèles d'organisation des services;
 - 5) de faire des recommandations sur le formulaire prévu à la clause 8-9.07;
 - 6) de faire le suivi de l'application de l'annexe XLII;
 - 7) de traiter de toute problématique soumise par les parties.
- D) Lorsque, dans le cadre des décisions prises par la commission, celle-ci ne retient pas les recommandations faites par le comité, elle doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.
- E) Le mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés qui peuvent survenir au comité au niveau de l'école, entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école dans le cadre de la clause 8-9.08 ou pour analyser toute difficulté liée à l'application de l'annexe XI, s'applique jusqu'à ce qu'il soit modifié par la commission et le syndicat, le cas échéant.

Advenant que la commission et le syndicat n'aient pas convenu d'un mécanisme de règlement à l'amiable au cours de l'Entente 2010-2015, le libellé suivant s'applique jusqu'à ce qu'ils le modifient, le cas échéant :

Le mécanisme est composé d'un maximum de 3 représentantes ou représentants de la commission et de 3 représentantes ou représentants du syndicat.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

148

FAE

Le mécanisme se réunit dans les 15 jours de la signification d'une demande par l'une ou l'autre des parties.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le mécanisme peut s'adjoindre d'autres ressources.

Aux fins des discussions, la commission et le syndicat déposent tous les renseignements pertinents à la situation soumise pour étude.

Le mécanisme a pour mandat :

- d'analyser la situation soumise;
- de demander, s'il l'estime nécessaire, les évaluations complémentaires à celles déjà effectuées;
- de recevoir tout rapport d'évaluation et d'en prendre connaissance, le cas échéant;
- de faire des recommandations à la commission en vue de dénouer les impasses.

De plus, le mécanisme a pour mandat d'analyser toute difficulté liée à l'application de l'annexe XI.

Lorsque, dans le cadre des décisions prises par la commission, celle-ci ne retient pas les recommandations faites par le mécanisme, elle doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du mécanisme. À défaut d'accord, les parties peuvent alors référer la problématique au Comité national de concertation.

8-9.05 Comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

A) Un comité est mis en place au niveau de l'école.

B) Le comité est composé comme suit :

- 1) la direction de l'école ou sa représentante ou son représentant;
- 2) un maximum de 3 enseignantes ou enseignants nommés par l'organisme de participation des enseignantes et enseignants;
- 3) à la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité peut s'adjoindre notamment un membre du personnel professionnel ou de soutien œuvrant de façon habituelle auprès des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

C) Les travaux du comité s'effectuent en privilégiant la recherche d'un consensus.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

149

FAE

- D) Le comité a pour mandat de faire des recommandations à la direction de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, au niveau de l'école, notamment sur :
- les besoins de l'école en rapport avec ces élèves;
 - l'organisation des services sur la base des ressources allouées par la commission en tenant compte des besoins pouvant survenir en cours d'année : modèles de services, critères d'utilisation et de distribution des services.
- E) Lorsque, dans le cadre des décisions prises par la direction de l'école, celle-ci ne retient pas les recommandations faites par le comité, elle doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.
- F) En cas de difficulté de fonctionnement au niveau du comité, le comité peut soumettre le cas au comité prévu à la clause 8-9.04 ou au mécanisme prévu au paragraphe E) de la clause 8-9.04.
- G) Le comité n'a pas pour mandat de recevoir les demandes prévues à la section III.

Section III Accès aux services et démarche

8-9.06

Les services d'appui alloués à l'école sont accessibles aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage de même qu'aux enseignantes et enseignants, selon les modalités déterminées par la direction de l'école à la suite des travaux du comité au niveau de l'école. Ces modalités tiennent compte des besoins pouvant survenir en cours d'année.

8-9.07

- A) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage qui persistent ou des signes de déficience ou de handicap, considérant les interventions qu'elle ou il a effectuées et les services d'appui auxquels elle ou il a pu avoir accès, elle ou il peut soumettre la situation à la direction de l'école à l'aide d'un formulaire établi conformément au paragraphe B) de la présente clause.
- B) Ce formulaire est établi par la commission après la recommandation du comité prévu à la clause 8-9.04, le cas échéant.
- 1) Le formulaire doit être conçu de façon à présenter un exposé sommaire de la situation, notamment à partir des éléments suivants :
- motif de la demande;
 - description de la problématique;
 - interventions déjà effectuées;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

150

FAE

- services d'appui reçus, le cas échéant;
- services d'appui demandés.

Le nom de l'élève apparaît au formulaire.

- 2) Dans le cas d'un élève qui, de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, présente des difficultés d'ordre comportemental, le formulaire doit aussi indiquer les observations d'un ou de plusieurs des comportements de l'élève, comme par exemple :
- persistance des comportements malgré l'application des conséquences prévues aux règles de conduite;
 - difficulté marquée dans les relations avec ses pairs;
 - attitude généralisée de retrait ou de passivité;
 - capacité d'attention et de concentration réduite dans l'ensemble de sa vie scolaire.

C) L'enseignante ou l'enseignant peut demander, à l'aide du formulaire, qu'un élève soit reconnu comme élève présentant des troubles du comportement ou comme élève en difficulté d'apprentissage dans les cas suivants :

- 1) Si de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, l'élève devait être reconnu comme élève présentant des troubles du comportement, cette demande peut être effectuée à la suite d'une période de 2 mois¹ d'interventions régulières et ciblées effectuées par l'enseignante ou l'enseignant ou par d'autres intervenantes ou intervenants et si les services d'appui ne suffisent pas ou s'il y a eu absence de tels services;
- 2) S'il advenait qu'en cours d'année aucun service d'appui ne soit disponible pour un élève en classe ordinaire (ou l'enseignante ou l'enseignant concerné) qui, de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, devrait être reconnu comme élève en difficulté d'apprentissage.

8-9.08

A) Après avoir reçu l'exposé de la situation de l'enseignante ou l'enseignant, la direction fait connaître par écrit sa décision, dans la mesure du possible, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du formulaire.

Dans le cadre de sa décision, la direction de l'école pose différentes actions adaptées à la situation, le cas échéant, notamment au regard des services d'appui pouvant être accordés.

¹ Cette période de 2 mois est présentée à titre indicatif et peut varier en fonction de la situation de l'élève.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

151

FAE

Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la direction de l'école lui fait connaître les motifs de sa décision dans le cas où celle-ci ne rencontre pas ses attentes.

- B) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut aussi, si elle ou il le juge opportun, faire part par écrit de son insatisfaction au comité prévu à la clause 8-9.04.
- C) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut aussi se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application du paragraphe E) de la clause 8-9.04.

8-9.09 Comité d'intervention

- A) La direction peut mettre en place un comité d'intervention en vue d'assumer des responsabilités énoncées au paragraphe D) suivant.
- B) Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-9.07 et lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des signes de déficience ou de handicap ou des difficultés particulières d'adaptation, la direction de l'école met en place le comité d'intervention dans les 15 jours qui suivent la réception du formulaire.
- C)
 - 1) Le comité d'intervention est composé des personnes suivantes : une représentante ou un représentant de la direction de l'école, l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes ou enseignants concernés, et les parents de l'élève;
 - 2) l'absence des parents ne peut en aucun cas retarder ou empêcher le travail du comité d'intervention;
 - 3) l'élève lui-même participe aux travaux du comité à moins qu'il en soit incapable;
 - 4) en tout temps, le comité peut s'adjoindre d'autres personnes-ressources s'il le juge nécessaire.
- D) Le comité d'intervention a notamment comme responsabilités :
 - 1) d'analyser la situation et d'en faire le suivi, le cas échéant;
 - 2) de demander, s'il l'estime nécessaire, les évaluations pertinentes au personnel compétent;
 - 3) de recevoir tout rapport d'évaluation et d'en prendre connaissance, le cas échéant;
 - 4) de faire des recommandations à la direction de l'école sur le classement de l'élève et son intégration, s'il y a lieu;
 - 5) de faire des recommandations à la direction de l'école sur la révision de la situation d'un élève;
 - 6) de faire des recommandations à la direction de l'école sur les services d'appui à fournir (nature, niveau, fréquence, durée, etc.);

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	152	FAE
----------------------	-----	-----

- 7) de collaborer à l'établissement, par la directrice ou le directeur de l'école, du plan d'intervention en faisant les recommandations appropriées;
 - 8) de recommander ou non à la direction de l'école, lors de l'application du paragraphe C) de la clause 8-9.07, la reconnaissance d'un élève comme élève présentant des troubles du comportement ou comme élève en difficulté d'apprentissage, suivant le cas;
 - 9) de recommander ou non à la direction de l'école, lorsque l'enseignante ou l'enseignant a perçu chez l'élève des signes de déficience ou de handicap ou des difficultés particulières d'adaptation, la reconnaissance d'un élève comme élève handicapé ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale.
- E) La direction de l'école décide de donner suite aux recommandations du comité d'intervention, ou de ne pas les retenir, dans les 15 jours de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles.
- F) Dans les cas où, à la suite des recommandations du comité d'intervention, la commission reconnaît un élève comme présentant des troubles du comportement ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, la pondération prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe E) de la clause 8-9.03 prend effet au plus tard 45 jours après les demandes prévues aux paragraphes C) ou A) de la clause 8-9.07, selon le cas.

De plus, dans les cas où, à la suite des recommandations du comité d'intervention, la commission reconnaît un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'apprentissage, et que dans ces derniers cas aucun service d'appui n'est disponible, la pondération prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe E) de la clause 8-9.03 prend effet au plus tard 45 jours après les demandes prévues aux paragraphes A) ou C) de la clause 8-9.07, selon le cas.

8-10.00 CHEF DE GROUPE (NIVEAU PRIMAIRE OU NIVEAU SECONDAIRE)

8-10.01

Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la direction de l'école et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où le présent article est respecté intégralement.

8-10.02

Le poste de chef de groupe comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

153

FAE

8-10.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes ou à ces 2 genres d'activités;
- 2) agir à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe. Elle ou il peut les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves, ou à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou enseignants de son groupe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités étudiantes, ou les 2;
- 3) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
- 4) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe, et au contrôle de son utilisation;
- 5) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

8-10.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission ou à la direction de l'école de déterminer cette partie de tâche pour chacune d'elles ou chacun d'eux; cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 50 % de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Dans le cas d'un chef de groupe nommé au niveau primaire, la libération d'une partie de sa tâche ne peut avoir pour effet d'augmenter la tâche éducative des autres enseignantes et enseignants de l'école.

8-10.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant à titre de chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

154

FAE

8-11.00 SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES VIVANT EN MILIEU PLURIETHNIQUE

8-11.01

Lorsque la commission organise des classes d'accueil, les services éducatifs particuliers s'adressant aux élèves vivant en milieu pluriethnique sont des objets soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-12.00 SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES VIVANT EN MILIEU ÉCONOMIQUEMENT FAIBLE

8-12.01

Lorsque la commission organise des services éducatifs particuliers pour les élèves vivant en milieu économiquement faible, ces services sont des objets de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

155

FAE

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE

Section 1 Grief et arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociation locale)

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

L'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de la déléguée ou du délégué syndical de son école peut, si elle ou il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente. Si nécessaire, la déléguée ou le délégué syndical est libéré de sa fonction d'enseignement le temps requis pour rencontrer l'autorité compétente.

La commission et le syndicat sont invités à tenir une rencontre de conciliation précédant la transmission d'un avis de grief relatif à toute situation de harcèlement psychologique, de congédiement ou d'hyperconflit.

9-1.02

En vue de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de l'entente, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure de règlement des griefs prévue au présent article.

La commission et le syndicat conviennent que cette procédure se doit d'être accessible et efficiente.

À cette fin, la commission et le syndicat conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief, tel que stipulé à l'article 9-3.00.

9-1.03

Le syndicat avise la commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief, en utilisant le formulaire électronique¹ du greffe. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses visés et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

¹ En cas de problème d'un réseau informatique empêchant l'utilisation du formulaire, la clause 9-1.08 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

156

FAE

L'avis de grief doit être transmis dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Le syndicat doit indiquer sur le grief la date du 21^e jour qui suit la date de l'avis de grief.

Copie de l'avis de grief ainsi que le récépissé constatant la réception au greffe du formulaire électronique sont expédiés, par celui-ci, sans délai à la commission, au syndicat, à la FAE, à la Fédération et au Ministère.

9-1.04

Dans les 20 jours qui suivent la réception de l'avis de grief, une rencontre doit avoir lieu aux date, heure et lieu convenus entre les parties pour tenter de régler le grief.

La plaignante ou le plaignant peut assister à une telle rencontre, si elle ou il le désire.

La commission et le syndicat peuvent convenir, par écrit, de modifier la date, l'heure ou le lieu de la rencontre prévue à la présente clause.

9-1.05

Si la commission et le syndicat ne trouvent pas de solution à l'intérieur du délai prévu à la clause précédente, le grief est réputé déferé à l'arbitrage à la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03.

9-1.06

Si les parties s'entendent sur une solution au grief, le syndicat doit en aviser la greffière ou le greffier en chef dans les plus brefs délais.

9-1.07

Le délai prévu (90 jours) pour soumettre un grief à l'employeur ou la période prévue (21^e jour) avant que le grief ne soit déferé à l'arbitrage sont de rigueur, à moins d'une entente écrite entre la commission et le syndicat pour les prolonger.

La date du récépissé du greffe mentionné à la clause 9-1.03 constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus au présent article.

9-1.08

Malgré la clause 9-1.03, le syndicat peut aviser la commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier.

Dans ce cas, la date du récépissé constatant l'utilisation d'un de ces moyens constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus au présent article.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

157

FAE

9-1.09

Une enseignante ou un enseignant ne doit pas subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait qu'elle ou il est impliqué dans un grief.

9-1.10

La commission et le syndicat peuvent discuter des griefs au comité des relations de travail, ou ce qui en tient lieu, et ce, sous réserve des contraintes législatives ayant trait à la confidentialité de certaines informations.

9-2.00 PROCÉDURES D'ARBITRAGE

9-2.01

2 procédures d'arbitrage s'offrent aux parties :

- la procédure régulière;
- la procédure sommaire.

Procédure régulière

9-2.02

- A) Si la greffière ou le greffier en chef n'a pas reçu un avis de prolongation des délais en vertu du 1^{er} alinéa de la clause 9-1.07 ou si aucune solution n'a été trouvée par les parties à l'intérieur du délai prévu à la clause 9-1.04, l'avis de grief est réputé devenir avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03.
- B) Le syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou de tout règlement intervenu.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

158

FAE

9-2.03

A) Pour la durée de l'entente, tout grief déféré à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

1) Lavoie, André G., arbitre en chef

Barrette, Jean;	Massicotte, Nathalie;
Beaupré, René;	Ménard, Jean;
Brault, Serge;	Ménard, Jean-Guy;
Charbonneau, Daniel;	Morin, Fernand;
Choquette, Robert;	Morin, Marcel;
Côté, André C.;	Nadeau, Denis;
Côté, Robert;	Racine, Martin;
Faucher, Nathalie;	Ranger, Jean-René;
Ferland, Gilles;	Sabourin, Diane;
Fortier, Diane;	Saint-André, Yves;
Ladouceur, André;	St-Georges, Andrée;
Laforge, Jean-François;	Tousignant, Lyse;
Lamy, Francine;	Tremblay, Denis;
L'Heureux, Joëlle;	Villaggi, Jean-Pierre.
Martin, Claude;	

De plus, la FAE, la Fédération et le Ministère nomment les personnes suivantes pour agir comme arbitre, et ce, jusqu'au 30 mars 2020 :

Blais, François;	Brière, Jean-Yves.
------------------	--------------------

- 2) Toute autre personne nommée par la FAE, la Fédération et le Ministère pour agir à titre d'arbitre.
- 3) L'arbitre procède à l'arbitrage assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant de la FAE le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.
- B) À moins que son audition ne soit commencée, tout grief déféré à l'arbitrage en vertu des conventions antérieures est déféré à une ou un arbitre ou à une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs, conformément au présent article.
- C) Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux dispositions des conventions 1979-1982, 1983-1985, 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010 et 2010-2015, d'un grief juridiquement né en vertu de ces dispositions; cela n'a pas pour effet d'enlever la compétence à d'autres arbitres ou à d'autres présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à elles ou eux déferés par le premier président ou par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de l'entente.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

159

FAE

L'arbitre en chef nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir à titre de premier président ou à titre d'arbitre en chef pour les griefs déferés dans le cadre de l'alinéa précédent.

- D) Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2010-2015 et déferé à l'arbitrage après la fin des effets de cette convention 2010-2015 est réputé valablement déferé à l'arbitrage. À cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non arbitrabilité appuyée sur la non existence de conditions de travail après la fin des effets de cette convention 2010-2015.

9-2.04

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la FAE et une ou un autre par la commission.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger, quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.05

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.06

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment, devant l'arbitre en chef, pour la durée de l'entente, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience. Par la suite, elle ou il reçoit au début de chaque arbitrage avec assesseures ou assesseurs le serment des assesseures ou assesseurs de remplir leurs fonctions selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.07

- A) L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous son autorité :
- 1) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente;
 - 2) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03;
 - 3) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
 - 4) indique pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue parmi celles prévues à la clause 9-2.01.

Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la FAE, la Fédération et le Ministère.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

160

FAE

La commission ou le syndicat qui formule une demande de remise de séance d'audition dans un délai de 30 jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre un montant de 400 \$. Dans le cas d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

B) Procédure spécifique lors du dépôt d'une demande d'ordonnance de sauvegarde

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre la demande d'ordonnance de sauvegarde ainsi que le grief. À défaut, elle ou il défère la demande d'ordonnance de sauvegarde et le grief à la greffière ou au greffier en chef afin qu'ils soient traités selon la procédure régulière de fixation prévue au paragraphe précédent.

9-2.08

La FAE et la commission communiquent au greffe le nom d'une assessesse ou d'un assesseur de leur choix pour chaque arbitrage avec assessesse ou assessesseurs prévu au rôle mensuel dans les 15 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.09

- A) Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le greffe, lequel en avise les assessesse ou assessesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la FAE, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances du délibéré et en avise les assessesse ou assessesseurs.
- B) Dans les 30 jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

- proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et, le cas échéant, advenant l'échec de la médiation et sous réserve du consentement des parties, procéder à l'arbitrage du grief;
- évaluer l'opportunité d'ajouter certains griefs à ceux dont il est déjà saisi, et ce, sous réserve pour la commission et le syndicat d'obtenir le consentement de la Fédération et de la FAE;
- déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;
- déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;
- évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	161	FAE
----------------------	-----	-----

- faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;
- planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;
- examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
- fixer d'autres dates d'audition;
- examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.10

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

9-2.11

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si le remplacement d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas effectué avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés en veillant au respect du principe de proportionnalité, tel que stipulé à la clause 9-1.02.

L'arbitre a aussi comme mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

9-2.13

En tout temps, avant la première séance du délibéré, la FAE, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

Cependant, si une des parties ci-dessus désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

162

FAE

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, ordonner le huis clos.

9-2.15

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

9-2.16 Délai accordé à l'arbitre pour rendre sa décision

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 70 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande d'une des parties nationales, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

9-2.17

- A) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.
- B) L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
- C) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe et, en même temps, en expédie copie aux 2 assesseures ou assesseurs.
- D) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence et, le cas échéant, du rapport distinct aux parties concernées, au Ministère, à la Fédération et à la FAE, et en dépose, pour et au nom de l'arbitre, 2 copies conformes auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue dans les plus brefs délais.

La sentence arbitrale est sans appel, exécutoire et lie les parties.

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

163

FAE

9-2.20

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

La présente clause s'applique également au grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel de toute enseignante ou tout enseignant à temps plein légalement qualifié, si la procédure prescrite à l'article 5-8.00 a été intégralement suivie par l'enseignante ou l'enseignant et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel, et ce, même si elle ou il n'a pas occupé une fonction d'enseignante ou d'enseignant à temps plein pendant 2 périodes de 8 mois.

9-2.21

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

9-2.22

A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante ou de la partie qui se désiste du grief. Toutefois, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief contestant un renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou un non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00 pour les causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

B) Malgré le paragraphe A) précédent, les paragraphes A), B) et C) de la clause 9-2.22 de l'Entente 2000-2003 continuent de s'appliquer au regard des griefs soumis avant le 1^{er} février 2006. Au regard de ces griefs, la commission et le syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de traiter prioritairement les griefs soumis avant le 1^{er} février 2006.

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

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

9-2.23

Les assesseuses ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par celles ou ceux qu'elles ou ils représentent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

164

FAE

9-2.24

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

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

9-2.25

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

Procédure sommaire

9-2.26

Est déferé à la procédure sommaire d'arbitrage :

- a) tout grief portant sur l'un des articles suivants :
 - articles 3-6.00, 5-5.00 et 5-14.00;
 - ceux des articles mentionnés ci-dessus auxquels renvoie le chapitre 11-0.00 (Éducation des adultes);
 - ceux des articles mentionnés ci-dessus auxquels renvoie le chapitre 13-0.00 (Formation professionnelle);
- b) tout grief individuel de coupure de traitement dont le montant est équivalent à 4 jours ou moins de traitement;
- c) tout grief sur lequel les parties (commission et syndicat) s'entendent explicitement pour le déferer à la procédure sommaire d'arbitrage. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe dans les plus brefs délais suivant la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03.

9-2.27

Un grief déferé à la procédure sommaire d'arbitrage selon le sous-paragraphe 4) du paragraphe A) de la clause 9-2.07 est entendu par une ou un arbitre seul.

9-2.28

L'arbitre doit entendre le grief de toute urgence et rendre sa sentence dans les 15 jours de la fin de l'audition.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

165

FAE

9-2.29

L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il ne puisse en disposer sur le champ; dans un tel cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

9-2.30

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

9-2.31

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure sommaire d'arbitrage prévue au présent article à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.08, 9-2.11, 9-2.13, 9-2.15, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.16, des paragraphes A) et B) de la clause 9-2.17, et des clauses 9-2.23 et 9-2.24.

9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE

9-3.01

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.03.

Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'assigner une personne pour agir à titre de médiatrice ou de médiateur, plutôt que d'utiliser les services du greffe.

9-3.02

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, il est consigné par écrit, la médiatrice ou le médiateur en prend acte et il lie les parties. La médiatrice ou le médiateur dépose copie de ce règlement au greffe.

9-3.03

Le greffe en dépose 2 copies conformes au bureau du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

9-3.04

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu par la commission et le syndicat.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

166

FAE

9-3.05

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la procédure d'arbitrage convenue par les parties parmi celles prévues à la clause 9-2.01.

9-3.06

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de l'audition.

9-3.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

Section 2 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

9-4.00 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE)

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

Section 3 Modalités d'amendement à l'entente

9-5.00 AMENDEMENT À L'ENTENTE

9-5.01

Le Comité patronal d'une part et la FAE d'autre part doivent se rencontrer à la demande d'une de ces parties pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des enseignantes et enseignants.

Toute solution acceptée par écrit, d'une part par le Comité patronal et d'autre part par la FAE, peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de l'entente ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à l'entente.

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

167

FAE

9-5.02

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre 27).

9-6.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

9-6.01

Un arrangement à l'échelle locale ou régionale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), peut être négocié et agréé dans la mesure où l'entente prévoit que la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour mettre en oeuvre ou remplacer une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

168

FAE

**CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LA COMMISSION
SCOLAIRE DU LITTORAL**

Non applicable

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

169

FAE

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

11-1.00 DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Définitions

11-1.01

Le chapitre 1-0.00 s'applique en y ajoutant la définition suivante :

Spécialité à l'éducation des adultes

L'une des spécialités définies comme telle par la commission après consultation du syndicat.

Dispositions préliminaires

11-1.02

Chaque fois qu'une disposition de ce chapitre renvoie à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.05 et des autres dispositions du présent chapitre, en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre renvoie à une clause ou à un article contenant le terme école, ce terme est remplacé par le terme centre.

11-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL

Enseignantes ou enseignants à taux horaire

11-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes les articles, clauses et annexes où elles ou ils sont expressément désignés, de même que :

- les articles 11-1.00 et 11-2.00;
- le paragraphe A) de la clause 11-8.09;
- les articles 14-1.00 à 14-4.00;
- l'article 14-9.00;
- l'article 14-12.00;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 170 FAE

- l'article 14-14.00;
- les annexes XXX, XXXVI, XL, XLVII, XLIX, L et LI.

11-2.02

- A) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Périodes concernées	Taux horaire
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	51,28 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	52,05 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	52,96 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	54,02 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	55,38 \$

- B) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.
- C) Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers.
- D) Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique.
- E) Rémunérations additionnelles
- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,68 \$ par heure rémunérée.
 - 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,37 \$ par heure rémunérée.

11-2.03

La commission favorise, lors de l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire, la réduction du double emploi.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

171

FAE

Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel

11-2.04

Pour les enseignantes ou enseignants des cours de formation générale, la liste de rappel existant le 30 juin 2015 en vertu de l'article 11-2.00 de la convention 2010-2015 continue d'exister en vertu du présent article.

11-2.05

Au 1^{er} juillet de chaque année scolaire, la commission ajoute à cette liste de rappel, par spécialité, les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont travaillé à l'éducation des adultes au cours de l'année scolaire précédente, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à temps partiel, et qu'elle a décidé de rappeler.

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, la commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité, au cours de l'année scolaire précédente.

11-2.06

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire et lorsqu'elle doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures d'enseignement sur la liste de rappel, dans la spécialité visée.

11-2.07

La commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant déjà d'un contrat à temps partiel ou en cours d'un engagement à taux horaire, sans égard à la clause 11-2.06, lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

11-2.08

La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

11-2.09

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions des clauses 11-2.04 à 11-2.08.

11-2.10

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article ainsi que les articles et clauses où elle ou il est expressément désigné.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

172

FAE

11-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

11-3.01

Les articles 11-1.00 et 11-3.00 à 11-15.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par la commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission.

En outre, les clauses 11-2.05 à 11-2.09 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à temps partiel mentionnés à l'alinéa précédent.

11-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

11-4.01

La clause 2-1.02, le paragraphe 3) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.05 s'appliquent.

11-4.02 Reconnaissance des parties locales

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

11-4.03 Reconnaissance des parties nationales

L'article 2-3.00 s'applique.

11-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

11-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux

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

11-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire à des fins syndicales

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

11-5.03 Documentation à fournir au syndicat

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

173

FAE

11-5.04 Régime syndical

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

11-5.05 Déléguée ou délégué syndical

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

11-5.06 Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

11-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

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

11-6.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

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

11-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Engagement

11-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

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

Contrats d'engagement

11-7.02

Les clauses 5-1.02, 5-1.08 et 5-1.09 s'appliquent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

174

FAE

11-7.03

Pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission respecte les dispositions des clauses 11-7.01 à 11-7.12.

11-7.04

De plus, pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, la commission respecte les dispositions des clauses 11-2.05 à 11-2.09.

11-7.05

La clause 5-1.04 s'applique.

11-7.06

Un contrat à temps partiel peut prévoir qu'une enseignante ou un enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète.

11-7.07

- A) Pour la durée de l'entente, la commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.
- B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours (voir annexe XXXVIII).
- C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010.
- D) Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations à la commission à la suite d'un départ définitif.

11-7.08

La commission accorde un contrat à temps partiel dans les cas suivants :

- a) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 240 heures;
- b) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà de 240 heures faites, à condition que le nombre d'heures excédant ces 240 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 25 heures.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

175

FAE

Lorsque la commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou à un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, la commission ajoute ces heures d'enseignement¹ au nombre d'heures d'enseignement visé à ce contrat, et ce, jusqu'à concurrence d'une pleine tâche annuelle d'enseignement.

11-7.09

La clause 11-7.08 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement dispensées en formation générale dans le cadre des cours financés par le Ministère ou par le ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et qualifiés d'« achats de formation ».

Sans modifier la portée de l'alinéa précédent, la clause 11-7.08 ne s'applique pas aux cours qualifiés actuellement de « cours d'éducation populaire ».

11-7.10

Si les appellations « achats de formation » et « cours d'éducation populaire » mentionnées au présent article changent, tout en visant la même réalité, ces appellations sont automatiquement modifiées dans cet article.

11-7.11

Le paragraphe A) de la clause 5-1.13 s'applique.

Malgré l'alinéa qui précède, la commission peut réduire la durée d'un contrat à temps partiel ou le nombre d'heures visé à ce contrat, pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

11-7.12 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20

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

En l'absence de telles stipulations, cette conséquence est la même que celle appliquée lors d'un refus d'un contrat à temps partiel, en faisant les adaptations nécessaires.

11-7.13 Ancienneté

A) L'article 5-2.00 s'applique, sous réserve des paragraphes B) et C) suivants.

¹ Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

176

FAE

B) Cependant, la clause 5-2.05 est remplacée par la suivante :

sous réserve de l'article 5-2.00, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- 1) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein 200 jours de travail ou a accompli sous contrat une pleine tâche annuelle d'enseignement, il lui est reconnu une année d'ancienneté;
- 2) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche annuelle d'enseignement, la commission lui reconnaît 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;
- 3) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps partiel, la commission lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche d'enseignement par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement;
- 4) pour chaque année prise séparément avant que l'enseignante ou l'enseignant ne détienne un contrat, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 4 le nombre de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-10.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une année d'ancienneté.

C) La clause 5-2.07 s'applique sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) malgré l'alinéa c) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes) autrement que dans le cadre d'un remplacement (suppléance occasionnelle), dans chaque année scolaire depuis son non-renouvellement;
- 2) malgré l'alinéa d) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont le contrat d'engagement est expiré depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes), autrement que dans le cadre de remplacement (suppléance occasionnelle), dans chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

177

FAE

- 3) au regard des périodes d'enseignement dispensées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire visées aux sous-paragraphes 1) et 2), lorsque, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant obtient un nouveau contrat après son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, il y a alors reconnaissance de l'ancienneté conformément au sous-paragraphe 4) du paragraphe B).

11-7.14 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

- A) Les clauses 5-3.01 à 5-3.12 s'appliquent.

B) Procédure d'affectation et de mutation

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

- C) Les clauses 5-3.20 et 5-3.22 à 5-3.31 s'appliquent.

Cependant, le sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20 est remplacé par le suivant :

- 9) La commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la spécialité visée sur la liste de rappel prévue aux clauses 11-2.04 à 11-2.09, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences pertinentes que la commission peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, la commission engage par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences pertinentes que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1^{er} juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

De même, le paragraphe D) de la clause 5-3.20 est remplacé par le suivant :

- D) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 9) du paragraphe A), la commission peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences pertinentes au poste à pourvoir, après consultation du syndicat.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

178

FAE

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel prévue aux clauses 11-2.04 à 11-2.09 ou à défaut d'existence d'une telle liste, à une enseignante ou un enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

D) Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un centre

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

- E) Si la commission décide de réduire ses effectifs, l'enseignante ou l'enseignant en excédent d'effectifs est non rengagé si elle ou il n'a pas sa permanence ou mis en disponibilité si elle ou il a sa permanence. La commission doit aviser par courrier recommandé ou poste certifiée l'enseignante ou l'enseignant non rengagé ou mis en disponibilité avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours. Ce non-rengagement ou cette mise en disponibilité se fait à l'intérieur de la spécialité enseignée où il y a excédent d'effectifs selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et elle ou il peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité. De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu en surplus d'affectation par application du paragraphe B) de la clause 11-7.14 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20 peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité. L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation continue d'appartenir à sa spécialité.

- F) Aux fins de la présente clause, la spécialité enseignée telle qu'elle est décrite à la clause 11-1.01 est substituée à la notion de champ d'enseignement.

11-7.15 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité

L'article 5-4.00 s'applique.

11-7.16 Promotion

L'article 5-5.00 s'applique.

11-7.17 Dossier personnel

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

179

FAE

11-7.18 Renvoi

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

11-7.19 Non-renouvellement

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

11-7.20 Démission et bris de contrat

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

11-7.21 Régimes d'assurance

L'article 5-10.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.30 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

11-7.22 Réglementation des absences

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

11-7.23 Responsabilité civile

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

11-7.24 Droits parentaux

L'article 5-13.00 s'applique.

11-7.25 Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

180

FAE

11-7.26 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales

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

11-7.27 Congés pour affaires relatives à l'éducation

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

11-7.28 Congé à traitement différé

L'article 5-17.00 s'applique.

11-7.29 Congés pour charge publique

L'article 5-18.00 s'applique.

11-7.30 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie

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

11-7.31 Congés pour prêt de services

L'article 5-20.00 s'applique.

11-7.32 Régime de mise à la retraite de façon progressive

L'article 5-21.00 s'applique.

11-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

11-8.01 Évaluation de la scolarité

L'article 6-1.00 s'applique.

11-8.02 Classement

L'article 6-2.00 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

181

FAE

11-8.03 Reclassement

L'article 6-3.00 s'applique.

11-8.04 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique en précisant qu'aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement en tant qu'enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel, pour chaque année scolaire prise séparément, le quotient obtenu en divisant par 4 le nombre total de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-10.02 ou de la clause 13-10.02 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause. Pour le temps où cette enseignante ou cet enseignant ne détenait pas de contrat d'engagement à temps plein à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, la clause 6-4.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

11-8.05 Traitement et échelle de traitement

L'article 6-5.00 s'applique.

11-8.06 Suppléments annuels

L'article 6-6.00 s'applique.

11-8.07 Enseignante ou enseignant à temps partiel

- A) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit à un traitement proportionnel au temps qu'elle ou il consacre aux cours et leçons, ainsi qu'au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, par rapport aux 20 heures dispensées par l'enseignante ou l'enseignant régulier au cours de la semaine de travail.

Il en est de même des congés spéciaux.

- B) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a également droit à des heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la commission. Ce nombre d'heures¹ est établi, à partir des heures prévues pour l'enseignante ou l'enseignant régulier, dans la proportion du nombre d'heures d'enseignement indiquées à son contrat à temps partiel par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement.

Le nombre d'heures ainsi obtenu est ajouté aux heures d'enseignement du contrat. Le total ne doit cependant pas dépasser une pleine tâche annuelle d'enseignement.

¹ Si le nombre d'heures ainsi obtenu n'est pas un nombre entier, on procède comme suit :
si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

182

FAE

- C) Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant à temps partiel, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et leçons ainsi que du suivi pédagogique relié à sa spécialité, le 2^e alinéa du paragraphe F) de la clause 11-10.04 s'applique.

11-8.08 Dispositions diverses relatives à la rémunération

Les clauses 6-8.01, 6-8.03 et 6-8.04 s'appliquent.

11-8.09

- A) Aux fins d'application du présent chapitre, l'expression :

- « jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « jusqu'au 141^e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 141^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 142^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02.

- B) Le traitement, de même que les suppléments, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141^e jour aux fins de lui assurer :

- 60/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et aux montants applicables à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018;
- 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et aux montants applicables jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2015-2016, 2016-2017, et 2017-2018.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	183	FAE
----------------------	-----	-----

- C) Le traitement, de même que les suppléments et primes, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 142^e jour aux fins de lui assurer :
- 141/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et montants applicables jusqu'au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019;
 - 59/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et montants applicables à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019;
 - 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et montants applicables jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020.
- D) La rémunération additionnelle prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 6-5.02, due à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est ajustée et versée, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141^e jour aux fins de lui assurer :
- 60/200 de sa rémunération additionnelle applicable à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019;
 - 140/200 de sa rémunération additionnelle applicable jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020.
- E) Les autres sommes dues, s'il y a lieu, à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein en vertu du présent chapitre sont également ajustées, s'il y a lieu, selon les principes établis aux paragraphes B), C) et D) précédents, en faisant les adaptations nécessaires.

11-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

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

11-9.00 PERFECTIONNEMENT

11-9.01 Montants alloués

L'article 7-1.00 s'applique en précisant que le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein à l'éducation des adultes à l'exclusion de celles ou ceux en disponibilité s'ajoute au nombre d'enseignantes ou d'enseignants prévu à la clause 7-1.01 aux fins de la détermination du montant total disponible pour le perfectionnement, pour l'ensemble des enseignantes et enseignants couverts par la convention.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

184

FAE

11-9.02 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)

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

11-10.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

11-10.01 Principes généraux

- A) L'article 8-1.00, à l'exception de la clause 8-1.04, s'applique.
- B) La direction du centre tient compte du suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignante ou l'enseignant, prévu au paragraphe F) de la clause 11-10.04, lors de l'élaboration de sa tâche.

11-10.02 Fonction générale

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) d'aider l'adulte dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
- 3) d'aider l'adulte à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
- 4) de suivre l'adulte dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;
- 5) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
- 6) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;
- 7) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des adultes, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles;
- 8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;
- 9) de participer aux réunions en relation avec son travail;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

185

FAE

- 10) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

11-10.03 Année de travail

- A) L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.
- B) **Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail**

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

11-10.04 Semaine régulière de travail

- A) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours, du lundi au vendredi, et comporte 32 heures de travail au centre. Cependant, la commission ou la direction du centre peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe B), assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que le centre. De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la direction du centre peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que le centre.
- B) Les heures de la semaine régulière de travail comprennent :
- 1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre;
 - 2) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-10.02.

Ces 5 heures comprennent le temps de pause ou de récréation des élèves lorsque celui-ci se situe entre 2 moments de tâche assignée par la direction du centre et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue.

- C) 1) Après entente entre la direction du centre et l'enseignante ou l'enseignant, les 27 heures prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) peuvent être dépassées. Dans ce cas, ce temps de 27 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Toutefois, ce temps de travail demeure à 1080 heures pour l'année.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

186

FAE

Dans le cas où s'applique l'alinéa précédent, les 5 heures pour l'accomplissement du travail de nature personnelle prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) sont également considérées comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ces heures pour certaines semaines compensées par une réduction de ces heures pour d'autres semaines. Toutefois, le temps total pour l'accomplissement de ces heures demeure à 200 heures pour l'année.

- 2) L'application du sous-paragraphe 1) n'a pas pour effet de modifier la portée des dispositions contenues au paragraphe F).
 - 3) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les 27 heures de travail sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.
- D) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les 32 heures de la semaine de travail se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.

Cet horaire de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas.

- E) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-10.02. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, parmi ceux non déjà déterminés par la commission ou la direction du centre pour les 27 heures de travail ainsi que pour le temps prévu au dernier alinéa du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause.
- 2) À l'exception du temps prévu au dernier alinéa du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause, les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la commission et le syndicat :
 - i) l'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de l'année de travail;
 - ii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction du centre quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail;
 - iii) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), elle ou il procède ainsi :

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

187

FAE

s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, elle ou il doit transmettre à la direction du centre un préavis d'au moins 24 heures;

s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, elle ou il doit transmettre à la direction du centre un préavis d'au moins 5 jours;

le préavis doit indiquer le motif du changement.

- 3) Dans le cas où le paragraphe C) s'applique, les dispositions des sous-paragraphe 1) et 2) précédents s'appliquent également en faisant les adaptations nécessaires.
- 4) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) est accompli dans l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sous réserve du paragraphe D).

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe D), après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe E) peuvent être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe E) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, aux conditions suivantes :

- i) ce travail se situe pendant les heures d'ouverture du centre¹, à toute période immédiatement contiguë à l'horaire de l'enseignante ou l'enseignant, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 11-10.06 excédant 50 minutes;
- ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

¹ Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut accomplir le travail de nature personnelle, en tout ou en partie, en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, en raison des heures limitées d'ouverture du centre, la commission et le syndicat conviennent d'autres modalités que celles prévues au présent sous-paragraphe.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	188	FAE
----------------------	-----	-----

F) Enseignante ou enseignant régulier

À l'intérieur d'une semaine régulière de travail, le temps consacré à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, ainsi que le temps consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, est de 20 heures. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, le temps qui doit être consacré à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, ainsi que le temps consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, demeure à 800 heures¹ pour l'année.

Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et leçons et au suivi pédagogique mentionnées à l'alinéa précédent, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

11-10.05 Modalités de distribution des heures de travail

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

11-10.06 Période de repas

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de 60 minutes pour son repas.

11-10.07 Chef de groupe

- A) Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, celles-ci ou ceux-ci sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.
- B) Le poste de chef de groupe comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

¹ À l'inclusion de 24 heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la commission. Seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 24 heures.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

189

FAE

- C) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :
- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;
 - 2) agir à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;
 - 3) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
 - 4) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
 - 5) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation.
- D) La ou le chef de groupe peut être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux; cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.
- E) La nomination à titre de chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

11-10.08 Conditions particulières

Les clauses 8-7.01, 8-7.04, 8-7.06 et 8-7.08 s'appliquent.

11-10.09 Frais de déplacement

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

190

FAE

11-10.10 Jours de travail supplémentaires

L'enseignante ou l'enseignant couvert par le présent article peut, à la demande de la commission, accepter de dispenser des jours d'enseignement à l'extérieur des 200 jours de travail déjà compris dans le cadre de son contrat annuel d'enseignante ou d'enseignant à temps plein. Dans ce cas toutefois, les seules dispositions qui lui sont applicables sont celles prévues à la clause 11-2.02, et ce, pour chacun des jours où elle ou il a ainsi enseigné.

11-10.11 Suppléance

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

11-10.12 Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers

A) Sauf au regard de l'application du paragraphe H) de la présente clause, seuls les élèves ayant des besoins particuliers qui sont des personnes visées à l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) bénéficient du présent article.

B) 1) La prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves ayant des besoins particuliers le plus tôt possible dans leur formation ou d'assurer la transition de ceux provenant du secteur des jeunes, et ce, afin de déterminer les services pouvant leur être offerts.

2) Dans ce contexte, la direction du centre fournit, dans des délais raisonnables, à l'enseignante ou l'enseignant les renseignements concernant les élèves ayant des besoins particuliers, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier des élèves. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

3) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes et intervenants les informations et observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

C) Les services pouvant être fournis au centre doivent se situer à l'intérieur des ressources¹ déterminées par la commission.

¹ Les ressources comprennent les ressources allouées et les ressources mobilisables.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	191	FAE
----------------------	-----	-----

- D) Le comité paritaire visé à la clause 8-9.04 peut faire des recommandations à la commission sur la répartition des ressources au centre.
- E) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés qui persistent, malgré les interventions qu'elle ou il a effectuées et les services ayant pu être offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction du centre.
- F) Il appartient à la direction d'analyser chaque situation soumise et de prendre les décisions appropriées notamment au regard des services pouvant être fournis.
- G) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application du paragraphe E) de la clause 8-9.04.
- H) En plus des services pouvant leur être fournis au centre, les intervenantes ou intervenants du centre peuvent référer les élèves à divers organismes de la communauté dispensant certains services dont ils peuvent avoir besoin, notamment à des organismes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.
- I) Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, la commission fournit au syndicat, à titre informatif, les renseignements sur les sommes affectées aux élèves ayant des besoins particuliers.

11-11.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE

11-11.01 Grief et arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociation locale)

Les articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent.

11-11.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

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

11-11.03 Modalités d'amendement à l'entente

Les articles 9-5.00 et 9-6.00 s'appliquent.

11-12.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-12.01

Les articles 14-1.00 à 14-9.00, 14-11.00, 14-12.00 et 14-14.00 s'appliquent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

192

FAE

11-12.02 Hygiène, santé et sécurité du travail

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

11-13.00 ANNEXES

Sous réserve de la clause 14-2.02, les annexes suivantes s'appliquent :

III-B), III-C), V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XIV, XVII, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVIII, XXXIX, XL, XLI, XLIII, XLIV, XLV, XLVII, XLVIII, XLIX, L, LI et LIII.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

193

FAE

CHAPITRE 12-0.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

Non applicable

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

194

FAE

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Définitions

13-1.01

Le chapitre 1-0.00 s'applique en y ajoutant les définitions suivantes :

- a) Spécialité de la formation professionnelle

L'une des spécialités de la formation professionnelle prévues à l'annexe XXXVII.

- b) Sous-spécialité

L'une des sous-spécialités définies comme telle par la commission après consultation du syndicat.

Une spécialité de la formation professionnelle constitue une sous-spécialité lorsque la commission ne définit pas de sous-spécialité dans cette spécialité de la formation professionnelle.

Dispositions préliminaires

13-1.02

Chaque fois qu'une disposition de ce chapitre renvoie à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique, sous réserve de la clause 2-1.06 et des autres dispositions du présent chapitre, en faisant les adaptations nécessaires.

13-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre :

- a) chaque fois que le terme école est utilisé ou qu'il en est fait mention, il signifie centre;
- b) chaque fois qu'il est fait mention de la capacité, il faut se référer à la clause 13-7.17;
- c) chaque fois qu'il est fait mention de la suppléance régulière ou du champ 21, il faut se référer à un surplus d'affectation au sens de la clause 13-7.23;
- d) chaque fois qu'il est fait mention de la notion de champ, il faut se référer à la notion de spécialité de la formation professionnelle;
- e) chaque fois qu'il est fait mention de la notion de discipline, il faut se référer à la notion de sous-spécialité, telle qu'elle est énoncée à l'alinéa b) de la clause 13-1.01.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

195

FAE

13-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL

Enseignantes ou enseignants à taux horaire

13-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la commission pour enseigner dans le cadre des cours de formation professionnelle les articles et clauses où elles ou ils sont expressément désignés, de même que :

- les articles 13-1.00 et 13-2.00;
- le paragraphe A) de la clause 13-8.09;
- les articles 14-1.00 à 14-4.00;
- l'article 14-9.00;
- l'article 14-12.00;
- l'article 14-14.00;
- les annexes XXX, XXXVI, XL, XLVII, XLIX, L et LI.

13-2.02

A) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Périodes concernées	Taux horaire
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	51,28 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	52,05 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	52,96 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	54,02 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	55,38 \$

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	196	FAE
----------------------	-----	-----

- B) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.
- C) Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers.
- D) Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique.
- E) Rémunérations additionnelles
- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,68 \$ par heure rémunérée.
 - 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,37 \$ par heure rémunérée.

13-2.03

La commission favorise, lors de l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire, la réduction du double emploi.

13-2.04

La commission favorise l'utilisation des services des enseignantes ou enseignants en disponibilité avant l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire.

Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel

13-2.05

Pour les enseignantes ou enseignants des cours de formation professionnelle, la liste de rappel existant le 30 juin 2015 en vertu de l'article 13-2.00 de la convention 2010-2015 continue d'exister en vertu du présent article.

13-2.06

Au 1^{er} juillet de chaque année scolaire, la commission ajoute à cette liste de rappel, par sous-spécialité, les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont travaillé en formation professionnelle au cours de l'année scolaire précédente, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à temps partiel, et qu'elle a décidé de rappeler.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

197

FAE

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, la commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la sous-spécialité, au cours de l'année scolaire précédente.

13-2.07

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou lorsqu'elle doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de rappel qui a le plus grand nombre d'heures d'enseignement, dans la sous-spécialité visée.

Toutefois, la commission n'a pas à se référer à la liste de rappel, tel qu'il est mentionné au 1^{er} alinéa, au regard des cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure », pourvu qu'elle en fournisse les motifs au syndicat. Cette exception ne vise pas les cours financés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

13-2.08

La commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant déjà d'un contrat à temps partiel ou en cours d'un engagement à taux horaire, sans égard à la clause 13-2.07, lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

13-2.09

La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

13-2.10

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions des clauses 13-2.05 à 13-2.09.

13-2.11

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article ainsi que les articles et clauses où elle ou il est expressément désigné.

13-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

13-3.01

Les articles 13-1.00 et 13-3.00 à 13-17.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par la commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la responsabilité de la commission.

En outre, les clauses 13-2.06 à 13-2.10 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à temps partiel mentionnés à l'alinéa précédent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

198

FAE

13-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

13-4.01

La clause 2-1.02, le paragraphe 3) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.06 s'appliquent.

13-4.02 Reconnaissance des parties locales

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

13-4.03 Reconnaissance des parties nationales

L'article 2-3.00 s'applique.

13-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

13-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux

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

13-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire à des fins syndicales

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

13-5.03 Documentation à fournir au syndicat

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

13-5.04 Régime syndical

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

13-5.05 Déléguée ou délégué syndical

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

199

FAE

13-5.06 Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

13-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

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

13-6.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

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

13-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Engagement

13-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

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

Contrats d'engagement

13-7.02

La clause 5-1.02 s'applique.

13-7.03

Pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission respecte les dispositions des clauses 13-7.01 à 13-7.12.

De plus, pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, la commission respecte les dispositions des clauses 13-2.06 à 13-2.10.

13-7.04

La clause 5-1.04 s'applique.

Un contrat à temps partiel peut prévoir qu'une enseignante ou un enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

200

FAE

13-7.05

Les clauses 5-1.05, 5-1.06, 5-1.08 et 5-1.09 s'appliquent.

13-7.06

Sauf pour le remplacement, la personne que la commission engage entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} novembre, pour accomplir une tâche d'enseignante ou 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.

L'alinéa précédent ne s'applique que si la tâche y mentionnée résulte du départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein dispensant, dans la sous-spécialité visée, des cours financés par le Ministère.

13-7.07

- A) Pour la durée de l'entente, la commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.
- B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe A), est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité ou sous-spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission, au cours de la période couvrant 4 années précédant l'année en cours (voir annexe XXXVIII).
- C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010.
- D) Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité ou sous-spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations à la commission à la suite d'un départ définitif.

13-7.08

La commission accorde un contrat à temps partiel dans les cas suivants :

- a) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 216 heures;
- b) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà de 216 heures faites, à condition que le nombre d'heures excédant ces 216 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 25 heures.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

201

FAE

Lorsque la commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou à un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, la commission ajoute ces heures d'enseignement¹ au nombre d'heures d'enseignement visé à ce contrat, et ce, jusqu'à concurrence d'une pleine tâche annuelle d'enseignement.

13-7.09

La clause 13-7.08 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours financés par le Ministère ainsi qu'aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), financés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et actuellement qualifiés d'« achats de formation ».

Sans modifier la portée de l'alinéa précédent, la clause 13-7.08 ne s'applique pas aux cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure ».

13-7.10

Si les appellations « achats de formation » et « formation sur mesure » mentionnées au présent article changent, tout en visant la même réalité, ces appellations sont automatiquement modifiées dans cet article.

13-7.11

Le paragraphe A) de la clause 5-1.13 s'applique.

Malgré l'alinéa qui précède, la commission peut réduire la durée d'un contrat à temps partiel ou le nombre d'heures visé à ce contrat, pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

13-7.12 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9 du paragraphe A) de la clause 5-3.20

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

En l'absence de telles stipulations, cette conséquence est la même que celle appliquée lors d'un refus d'un contrat à temps partiel, avec les adaptations nécessaires.

¹ Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	202	FAE
----------------------	-----	-----

13-7.13 Ancienneté

A) L'article 5-2.00 s'applique, sous réserve des paragraphes B) et C) suivants.

B) Cependant, la clause 5-2.05 est remplacée par la suivante :

sous réserve de l'article 5-2.00, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- 1) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein 200 jours de travail ou a accompli sous contrat une pleine tâche éducative sur une base annuelle, il lui est reconnu une année d'ancienneté;
- 2) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche éducative sur une base annuelle, la commission lui reconnaît 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;
- 3) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps partiel, la commission lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche éducative par rapport à une pleine tâche éducative sur une base annuelle;
- 4) pour chaque année prise séparément avant que l'enseignante ou l'enseignant ne détienne un contrat, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 4 le nombre de périodes de 50 à 60 minutes¹ consacrées à l'enseignement en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 13-10.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une année d'ancienneté.

C) La clause 5-2.07 s'applique sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) malgré l'alinéa c) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes) autrement que dans le cadre d'un remplacement (suppléance occasionnelle), dans chaque année scolaire depuis son non-rengagement;

¹ S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de minutes consacrées à l'enseignement en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 13-10.02.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

203

FAE

- 2) malgré l'alinéa d) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont le contrat d'engagement est expiré depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes), autrement que dans le cadre de remplacement (suppléance occasionnelle), dans chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat;
- 3) au regard des périodes d'enseignement dispensées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire visées aux sous-paragraphes 1) et 2), lorsque, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant obtient un nouveau contrat après son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, il y a alors reconnaissance de l'ancienneté conformément au sous-paragraphe 4) du paragraphe B).

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

Section 1 Dispositions générales

13-7.14

Les clauses 5-3.01 à 5-3.07 s'appliquent.

Section 2 Permanence

13-7.15

La clause 5-3.08 s'applique.

Section 3 Spécialités de la formation professionnelle

13-7.16

- A) Aux fins d'application des clauses 13-7.14 à 13-7.41, les spécialités de la formation professionnelle dont la liste apparaît à l'annexe XXXVII sont considérées comme mutuellement exclusives.

L'identification des cours à l'une des spécialités de la formation professionnelle est celle établie par le Ministère telle qu'elle apparaît à cette annexe.

- B) Les clauses 5-3.10 à 5-3.12 s'appliquent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

204

FAE

Section 4 Capacité

13-7.17

- A) L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de sous-spécialité doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité l'enseignante ou l'enseignant qui répond aux critères suivants :
- 1) détenir, pour la sous-spécialité visée, un diplôme universitaire ou d'études collégiales (professionnel) de technicienne ou technicien (ou un diplôme équivalent) ou un certificat d'études professionnelles ou un diplôme d'études professionnelles ou un certificat d'études secondaires professionnelles ou un certificat d'école de métiers (ou l'équivalent);
- et
- 2) posséder une expérience pertinente en entreprise ou avoir participé à un programme de recyclage approprié ou avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet ou l'équivalent à temps partiel, dans la sous-spécialité visée, à l'intérieur des 3 dernières années.
- B) Malgré le paragraphe A), est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité l'enseignante ou l'enseignant qui détient, pour cette sous-spécialité, un diplôme universitaire ou un brevet spécialisé ou un certificat universitaire; le présent paragraphe ne s'applique qu'aux enseignantes ou enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'entente.
- C) Malgré le paragraphe A), est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité l'enseignante ou l'enseignant qui a l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet à l'intérieur des 4 dernières années ou l'équivalent d'un an à temps partiel à l'intérieur des 2 dernières années, dans la sous-spécialité visée; le présent paragraphe ne s'applique qu'aux enseignantes ou enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'entente, ainsi qu'aux enseignantes ou enseignants en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'entente.
- D) La commission peut requérir de l'enseignante ou l'enseignant à laquelle ou auquel s'applique le paragraphe B) ou C) qu'elle ou il fasse un stage adéquat en milieu de travail ou qu'elle ou il participe à un programme de recyclage approprié, et ce, à l'intérieur de la semaine régulière de travail.
- E) Si, lors de l'affectation et de la mutation,
- aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux critères mentionnés aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe A)
- ou
- aucune candidate ou aucun candidat n'est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité, dans le cas où le paragraphe B) ou C) s'applique,

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

205

FAE

une enseignante ou un enseignant peut être reconnu capable par la commission de combler un besoin dans la sous-spécialité visée si elle ou il possède des qualifications spécifiques ou si elle ou il possède des connaissances particulières dans la sous-spécialité visée ou si elle ou il a une expérience pertinente. La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

- F) Si, pour des raisons exceptionnelles, la commission estime nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée soit à cause de la nature même de la matière à enseigner. De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par la commission pour les autres postes identiques. La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

Section 5 Besoins et excédents d'effectifs

13-7.18

Avant le 30 avril, la commission estime, pour ce qui est des cours offerts aux élèves à temps plein et financés par le Ministère¹, sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour l'ensemble des centres et détermine ses besoins d'effectifs conformément aux dispositions du présent chapitre relatives à la tâche éducative et aux règles de formation des groupes d'élèves.

13-7.19

Sans modifier la portée de la clause 13-7.18, les cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure » ne sont pas considérés aux fins de son application.

13-7.20

Le 2^e alinéa de la clause 5-3.14 et les clauses 5-3.15 et 5-3.16 s'appliquent.

Malgré l'alinéa précédent, les excédents d'effectifs sont déterminés par la commission par sous-spécialité.

13-7.21 Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale

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

¹ Les cours offerts aux élèves à temps plein des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), financés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et actuellement qualifiés d'« achats de formation », sont également visés aux fins d'application de cette clause.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

206

FAE

13-7.22

La clause 5-3.18 s'applique.

13-7.23

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant visé est en surplus d'affectation et elle ou il peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité.

De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu en surplus d'affectation par application de la clause 13-7.21 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20 peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité.

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation continue d'appartenir à sa spécialité de la formation professionnelle.

13-7.24

La clause 5-3.20 s'applique.

Cependant, le sous-paragraphe 9) du paragraphe A) est remplacé par le suivant :

- 9) La commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la sous-spécialité ou à défaut, la spécialité visée à la liste de rappel prévue aux clauses 13-2.05 à 13-2.10, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, la commission engage par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1^{er} juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

De même, le paragraphe D) de la clause 5-3.20 est remplacé par le suivant :

- D) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 9) du paragraphe A), la commission peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à la clause 13-7.17, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à pourvoir.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

207

FAE

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel prévue aux clauses 13-2.05 à 13-2.10 ou à défaut d'existence d'une telle liste, d'une enseignante ou d'un enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

Section 6 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un centre

13-7.25

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

Section 7 Enseignantes ou enseignants en disponibilité et enseignantes ou enseignants non rengagés pour surplus

13-7.26 Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

La clause 5-3.22 s'applique.

13-7.27 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité

La clause 5-3.23 s'applique en ajoutant l'alinéa suivant au paragraphe C) :

Pour l'enseignante ou l'enseignant qui enseigne au cours du mois de juillet, la dispense de se présenter à une entrevue de sélection s'applique pour une durée équivalente, pendant la période non couverte par l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant visé.

13-7.28

La clause 5-3.24 s'applique.

13-7.29 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus

La clause 5-3.25 s'applique.

13-7.30 (Protocole) Comité de placement et Bureau national de placement

La clause 5-3.26 s'applique.

Section 8 Divers

13-7.31 Qualification légale

La clause 5-3.27 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

208

FAE

13-7.32 Intégration de commissions scolaires

La clause 5-3.28 s'applique.

Répartition des enseignements en formation professionnelle

13-7.33

A) L'enseignante ou l'enseignant dont la mise en disponibilité est directement causée par le fait que sa commission ne détient plus l'autorisation de la ou du ministre de dispenser un programme d'études en formation professionnelle de même que l'enseignante ou l'enseignant déjà en disponibilité à cette commission qui répond aux exigences de la sous-spécialité visée par ce programme d'études, bénéficient, en plus des dispositions qui sont applicables à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, des dispositions de relocalisation suivantes :

1) elle ou il est engagé, à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité ou à titre d'enseignante ou d'enseignant en surplus d'affectation dans le cas prévu au paragraphe B), dans une commission autorisée par la ou le ministre à dispenser le programme d'études concerné et dont un centre où elle ou il pourrait être appelé à enseigner est situé à une distance de 50 kilomètres¹ ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou lorsqu'elle ou il est devenu en surplus d'affectation;

ou

2) elle ou il est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité, ou à titre d'enseignante ou d'enseignant en surplus d'affectation dans le cas prévu au paragraphe B), si elle ou il y consent, dans une commission autorisée par la ou le ministre à dispenser le programme d'études concerné et dont un centre, à l'intérieur du territoire de la région administrative de sa commission d'origine, où elle ou il pourrait être appelé à enseigner, est situé à une distance de plus de 50 kilomètres¹ de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou lorsqu'elle ou il est devenu en surplus d'affectation.

B) Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'enseignante ou l'enseignant qui est en surplus d'affectation au 30 juin par application de la clause 13-7.21 et qui répond aux exigences de la sous-spécialité visée par ce programme d'études.

¹ Cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

209

FAE

13-7.34

Lorsque, par application de la clause précédente, des enseignantes ou enseignants peuvent être relocalisés dans plus d'une commission, les règles suivantes s'appliquent : les commissions visées s'entendent sur le nombre d'enseignantes ou d'enseignants devant être accueillis par chacune d'elles et sur la répartition des enseignantes ou enseignants à chacune des commissions.

À défaut d'entente entre elles sur le nombre, chaque commission reçoit un nombre d'enseignantes ou d'enseignants proportionnel à son nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein en poste au 30 juin dans la sous-spécialité visée.

À défaut d'entente entre elles sur le choix d'une ou d'un enseignant, elle ou il est relocalisé, dans les limites du nombre d'enseignantes ou d'enseignants établi pour chaque commission, dans la commission où se situe le centre où elle ou il serait appelé à enseigner et qui est le plus près de son domicile au moment de sa mise en disponibilité ou au moment où elle ou il est devenu en surplus d'affectation.

13-7.35

Lors d'une relocalisation dans le cadre de la clause 13-7.33, la relocalisation se fait le 1^{er} juillet.

13-7.36

L'enseignante ou l'enseignant relocalisé dans le cadre du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 13-7.33 bénéficie du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI, aux conditions mentionnées, si sa relocalisation implique, selon cette même annexe, son déménagement.

13-7.37

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 13-7.33 n'est pas relocalisé dans une autre commission si sa commission estime qu'elle ou il peut être résorbé ou affecté dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation, après recyclage et si l'enseignante ou l'enseignant accepte de suivre le programme de recyclage déterminé par sa commission.

13-7.38

- A) Dès qu'une commission ne détient plus l'autorisation de la ou du ministre de dispenser un programme d'études en formation professionnelle, elle transmet à la commission autorisée par la ou le ministre à dispenser ce programme d'études la liste des noms des personnes inscrites sur la liste de rappel dans la sous-spécialité visée par ce programme d'études. De même, elle transmet aussi la liste des noms des personnes ayant enseigné durant la dernière année dans la sous-spécialité visée par le programme d'études et non inscrits sur cette liste de rappel. Elle transmet aussi, le cas échéant, le nom des enseignantes et enseignants non rengagés pour surplus en raison de cette décision de la ou du ministre.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	210	FAE
----------------------	-----	-----

- B) La commission inscrit sur sa liste de rappel, dans la sous-spécialité visée, le nom de chacune des personnes inscrites sur la liste de rappel mentionnée à la clause précédente. Au moment de l'inscription sur sa liste de rappel, la commission reconnaît l'équivalent de ce qui était reconnu sur la liste de rappel à l'autre commission, dans les limites des règles applicables aux autres enseignantes et enseignants déjà inscrits sur sa liste de rappel.

13-7.39

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application de la clause 13-7.38 concernant le personnel visé à la suite de la décision de la ou du ministre de ne plus autoriser une commission à dispenser un programme.

13-7.40 Contrat de service

La clause 5-3.30 s'applique.

13-7.41 Déménagement

La clause 5-3.31 s'applique.

13-7.42 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité

L'article 5-4.00 s'applique.

13-7.43 Promotion

L'article 5-5.00 s'applique.

13-7.44 Dossier personnel

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

13-7.45 Renvoi

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

211

FAE

13-7.46 Non-renouvellement

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

13-7.47 Démission et bris de contrat

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

13-7.48 Régimes d'assurance

L'article 5-10.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.30 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

13-7.49 Réglementation des absences

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

13-7.50 Responsabilité civile

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

13-7.51 Droits parentaux

L'article 5-13.00 s'applique.

13-7.52 Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

212

FAE

13-7.53 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales

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

13-7.54 Congés pour affaires relatives à l'éducation

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

13-7.55 Congé à traitement différé

L'article 5-17.00 s'applique.

13-7.56 Congés pour charge publique

L'article 5-18.00 s'applique.

13-7.57 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie

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

13-7.58 Congés pour prêt de services

L'article 5-20.00 s'applique.

13-7.59 Régime de mise à la retraite de façon progressive

L'article 5-21.00 s'applique.

13-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

13-8.01 Évaluation de la scolarité

L'article 6-1.00 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	213	FAE
----------------------	-----	-----

13-8.02 Classement

L'article 6-2.00 s'applique.

13-8.03 Reclassement

L'article 6-3.00 s'applique.

13-8.04 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique en précisant qu'aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement en tant qu'enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel, pour chaque année scolaire prise séparément, le quotient obtenu en divisant par 4 le nombre total de périodes de 50 à 60 minutes¹ consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-10.02 ou de la clause 13-10.02 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause. Pour le temps où cette enseignante ou cet enseignant ne détenait pas de contrat d'engagement à temps plein à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, la clause 6-4.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

13-8.05 Traitement et échelle de traitement

L'article 6-5.00 s'applique.

13-8.06 Suppléments annuels

L'article 6-6.00 s'applique.

13-8.07 Enseignante ou enseignant à temps partiel

- A) La clause 6-7.01 s'applique.
- B) Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant à temps partiel, les 720 heures devant être consacrées à la tâche éducative, le paragraphe D) de la clause 13-10.07 s'applique.

13-8.08 Dispositions diverses relatives à la rémunération

Les clauses 6-8.01, 6-8.03 et 6-8.04 s'appliquent.

¹ S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-10.02 ou de la clause 13-10.02.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

214

FAE

13-8.09

A) Aux fins d'application du présent chapitre, l'expression :

- « jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « jusqu'au 141^e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 141^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 142^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02.

B) Le traitement, de même que les suppléments, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141^e jour aux fins de lui assurer :

- 60/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et aux montants applicables à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018;
- 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et aux montants applicables jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2015-2016, 2016-2017, et 2017-2018.

C) Le traitement, de même que les suppléments et primes, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 142^e jour aux fins de lui assurer :

- 141/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et montants applicables jusqu'au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019;
- 59/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et montants applicables à compter du 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019;
- 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et montants applicables jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	215	FAE
----------------------	-----	-----

D) La rémunération additionnelle prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 6-5.02, due à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est ajustée et versée, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141^e jour aux fins de lui assurer :

- 60/200 de sa rémunération additionnelle applicable à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019;
- 140/200 de sa rémunération additionnelle applicable jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020.

E) Les autres sommes dues, s'il y a lieu, à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein en vertu du présent chapitre sont également ajustées, s'il y a lieu, selon les principes établis aux paragraphes B), C) et D) précédents, en faisant les adaptations nécessaires.

13-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

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

13-9.00 PERFECTIONNEMENT

13-9.01 Montants alloués

L'article 7-1.00 s'applique en précisant :

- a) que le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein dans le cadre des cours de formation professionnelle à l'inclusion de celles ou ceux en disponibilité s'ajoute au nombre d'enseignantes ou d'enseignants prévu à la clause 7-1.01 aux fins de la détermination du montant total disponible pour le perfectionnement pour l'ensemble des enseignantes et enseignants couverts par la convention;
- b) que la commission dispose, au lieu du montant prévu au paragraphe A) de la clause 7-1.01, de 300 \$ par enseignante ou enseignant à temps plein de la formation professionnelle visé à l'alinéa précédent, à l'inclusion de celle ou celui en disponibilité, pour chaque année scolaire.

13-9.02 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

216

FAE

13-10.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

Principes généraux

13-10.01

L'article 8-1.00 s'applique.

13-10.02 Fonction générale

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
- 3) d'aider l'élève à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
- 4) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;
- 5) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
- 6) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;
- 7) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des élèves, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;
- 8) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;
- 9) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;
- 10) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- 11) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

13-10.03 (Protocole) Implantation des nouveaux programmes

L'article 8-3.00 s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

217

FAE

13-10.04 Année de travail

- A) L'année de travail des enseignantes ou enseignants comporte 200 jours de travail; à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, ces jours sont distribués :
- soit du 1^{er} septembre au 30 juin suivant;
 - soit du 1^{er} août au 30 juin suivant.
- B) Toutefois, les 200 jours de travail peuvent être distribués à compter de juillet si la nature particulière de certains cours le motive.
- C) La commission consulte le syndicat avant de déterminer pour une enseignante ou un enseignant ou plusieurs enseignantes ou enseignants une période couverte par l'année de travail autre que celle comprise entre le 1^{er} septembre et le 30 juin.
- D) **Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail**

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

13-10.05 Semaine régulière de travail

- A) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours¹, du lundi au vendredi, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.
- Elle comporte 32 heures de travail au centre; cependant, la commission ou la direction du centre peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe B), assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que le centre. De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la direction du centre peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que le centre.
- B) Les heures de la semaine régulière de travail comprennent :
- 1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre;
 - 2) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-10.02;

¹ Après entente entre la direction et l'enseignante ou l'enseignant concerné, la semaine de travail peut être de 7 jours, de façon ponctuelle, si les besoins du secteur le justifient.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

218

FAE

- i) ces 5 heures comprennent le temps de pause ou de récréation des élèves lorsque celui-ci se situe entre 2 moments de tâche assignée par la direction du centre et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue;
- ii) le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents; dans le cas où ce temps cause le dépassement de la semaine régulière de travail, le paragraphe I) s'applique.

Aux fins du calcul des heures consacrées à l'accomplissement du travail de nature personnelle, le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents est considéré comme du travail de nature personnelle.

- C) Le temps de 27 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Toutefois, ce temps de présence demeure à 1080 heures pour l'année.

Dans le cas où s'applique l'alinéa précédent, les 5 heures pour l'accomplissement du travail de nature personnelle prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) sont également considérées comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ces heures pour certaines semaines compensées par une réduction de ces heures pour d'autres semaines. Toutefois, le temps total pour l'accomplissement de ces heures demeure à 200 heures pour l'année.

- D) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.
- E) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat et sous réserve du paragraphe F), les 32 heures se situent dans un horaire de 35 heures par semaine, lequel est aussi déterminé par la commission ou la direction du centre.
- F) Cet horaire de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.
- G) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, cet horaire de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures; ces 8 heures comportent les mêmes exclusions que les 35 heures.

Sous réserve d'une entente dans le cadre de l'alinéa précédent, dans le cas où la clause 8-5.06 s'applique, ces 8 heures et ces 35 heures ne peuvent être ajustées proportionnellement.

- H) Les clauses 8-5.04 et 8-5.06 s'appliquent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

219

FAE

- I) S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison de la tenue des 10 rencontres collectives ou des 3 premières 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 visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B). Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe J), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.
- J) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-10.02. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, parmi ceux non déjà déterminés par la commission ou la direction du centre pour les 27 heures de travail ainsi que pour le temps prévu aux sous-paragraphe i) et ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause.
- 2) À l'exception du temps prévu aux sous-paragraphe i) et ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause, les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe J), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la commission et le syndicat :
- i) l'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de l'année de travail;
 - ii) dans le cas où le paragraphe C) s'applique, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures de travail de nature personnelle visées au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) au cours des différentes semaines visées par un dépassement ou une réduction de ces heures. L'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre de cette détermination dans les meilleurs délais;
 - iii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction du centre quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 10 rencontres collectives et des 3 premières réunions avec les parents;
 - iv) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), elle ou il procède ainsi :
- s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, elle ou il doit transmettre à la direction du centre un préavis d'au moins 24 heures;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

220

FAE

s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, elle ou il doit transmettre à la direction du centre un préavis d'au moins 5 jours;

le préavis doit indiquer le motif du changement.

- 3) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) est accompli dans l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Malgré l'alinéa précédent et les paragraphes E), F) et G), après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe J) peuvent être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe J) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures, aux conditions suivantes :

- i) ce travail se situe pendant la période de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de 8 heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 13-10.09 excédant 50 minutes;
- ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

13-10.06 Modalités de distribution des heures de travail

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

221

FAE

13-10.07 Tâche éducative

Enseignante ou enseignant régulier

- A) La clause 8-6.01 s'applique.
- B) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la commission ou la direction du centre : présentation de cours et leçons¹ dans les limites des programmes autorisés, récupération, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.
- C) La tâche éducative est de 20 heures par semaine. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, la tâche éducative demeure à 720 heures pour l'année.
- D) Compensation
- Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes, divisé par 50 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.
- E) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps à consacrer à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés n'excède pas 635 heures pour l'année scolaire, en moyenne, pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein couverts par le présent chapitre, à l'exclusion des enseignantes ou enseignants réguliers visés à la clause 13-10.08.

¹ La supervision des stages en milieu de travail est assimilée à la présentation des cours et leçons pour la portion du temps consacré auprès de l'élève dans le milieu de travail où s'effectue le stage.

La règle qui précède ne s'applique qu'aux stages prévus dans les programmes d'études de la formation professionnelle qui conduisent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Elle ne s'applique toutefois pas aux stages qui découlent des programmes qui prévoient une alternance entre l'école et le milieu de travail.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

222

FAE

- F) Sous réserve du paragraphe E) précédent, si le temps visé à ce paragraphe excède la moyenne de 635 heures au cours d'une année scolaire, la commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

la différence entre la moyenne d'heures consacrées effectivement durant l'année à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés et la moyenne de 635 heures pour l'année, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein concernés, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants et divisée par 1000.

- G) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier, à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation, de l'enseignante ou l'enseignant régulier visé à la clause 13-10.08, de la ou du chef de groupe et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la convention, un congé ou un congé partiel pour toute l'année.

- H) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons.

- I) La clause 8-6.04 s'applique.

- J) Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

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

13-10.08 Enseignante ou enseignant régulier pour les spécialités de la formation professionnelle suivantes : opération de machinerie lourde, mécanique de véhicules lourds, montage de lignes électriques et transport par camion

- A) À l'intérieur d'une semaine régulière de travail, le temps consacré à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission est de 24 heures.

- B) En plus du temps prévu au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est tenu de dispenser, à la demande de la commission, des périodes d'enseignement supplémentaires, et ce, jusqu'à concurrence de 10 heures par semaine. Le temps consacré à dispenser ces périodes d'enseignement supplémentaires n'est pas comptabilisé à l'intérieur des 27 heures. Chaque heure est compensée à l'enseignante ou l'enseignant à raison de 1/1000 du traitement annuel.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

223

FAE

- C) La commission applique, le cas échéant, les modalités prévues pour le travail supplémentaire à la clause 13-10.14 et au paragraphe précédent avant de faire appel à des enseignantes ou enseignants engagés dans le cadre de l'article 13-2.00 pour effectuer ce travail supplémentaire.
- D) La commission tend à répartir équitablement entre ses enseignantes ou enseignants, par spécialité de la formation professionnelle, le travail supplémentaire à être effectué dans le cadre de la présente clause.

13-10.09 Période de repas

- A) Le 2^e alinéa de la clause 8-7.05 s'applique pour le repas du midi.
- B) Pour le repas du soir, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de 60 minutes pour son repas.

13-10.10 Chef de groupe

- A) Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, celles-ci ou ceux-ci sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.
- B) Le poste de chef de groupe comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.
- C) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :
 - 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;
 - 2) agir à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;
 - 3) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
 - 4) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	224	FAE
----------------------	-----	-----

- 5) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation;
 - 6) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.
- D) La ou le chef de groupe doit être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération partielle doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux. Cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.
- E) La nomination à titre de chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

13-10.11 Conditions particulières

Les clauses 8-7.01, 8-7.04, 8-7.06 et 8-7.08 s'appliquent.

13-10.12 Frais de déplacement

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

13-10.13 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

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

13-10.14 Jours de travail supplémentaires

L'enseignante ou l'enseignant couvert par le présent article peut, à la demande de la commission, accepter de dispenser des jours d'enseignement à l'extérieur des 200 jours de travail déjà compris dans le cadre de son contrat annuel d'enseignante ou d'enseignant à temps plein. Dans ce cas toutefois, les seules dispositions qui lui sont applicables sont celles prévues à la clause 13-2.02, et ce, pour chacun des jours où elle ou il a ainsi enseigné.

13-10.15 Suppléance

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 225 FAE

13-11.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

13-11.01

La clause 8-8.01 s'applique à l'exception du paragraphe E) et du 2^e alinéa du paragraphe F).

13-11.02

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
1) pour les cours de formation professionnelle du profil SANTÉ, ASSISTANCE ET SOINS INFIRMIERS en milieu hospitalier :.....	6	6
et pour les cours hors hôpital :.....	17	20
2) pour les cours de formation professionnelle des secteurs : AGRICULTURE et PÊCHE et FORESTERIE et PAPIER :.....	10	13
3) pour les cours de formation professionnelle du secteur ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE à l'exception des classes-ateliers ou laboratoires et à l'exception du profil INFORMATIQUE (OPÉRATION) :.....	30	32
4) pour les cours de formation professionnelle du secteur ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE en classes-ateliers ou en laboratoires :.....	19	22
5) pour tous les cours de formation professionnelle à l'exception des cours visés aux paragraphes précédents :.....	19	22

13-11.03

Les clauses 13-11.01 et 13-11.02 ne s'appliquent pas pour les spécialités de la formation professionnelle suivantes : opération de machinerie lourde, mécanique de véhicules lourds, montage de lignes électriques et transport par camion.

13-11.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant couvert par le présent chapitre dispense des cours complémentaires relevant de la formation générale ou des cours prévus au paragraphe A) de la clause 8-8.04, ce dernier paragraphe s'applique.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

226

FAE

13-12.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES AYANT DES BESOINS PARTICULIERS

13-12.01

- A) Sauf au regard de l'application du paragraphe H) de la présente clause, seuls les élèves ayant des besoins particuliers qui sont des personnes visées à l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) bénéficient du présent article.
- B) 1) La prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.
- Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves ayant des besoins particuliers le plus tôt possible dans leur formation ou d'assurer la transition de ceux provenant du secteur des jeunes, et ce, afin de déterminer les services pouvant leur être offerts.
- 2) Dans ce contexte, la direction du centre fournit, dans des délais raisonnables, à l'enseignante ou l'enseignant les renseignements concernant les élèves ayant des besoins particuliers, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier des élèves. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.
- 3) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes et intervenants les informations et observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.
- C) Les services pouvant être fournis au centre doivent se situer à l'intérieur des ressources¹ déterminées par la commission.
- D) Le comité paritaire visé à la clause 8-9.04 peut faire des recommandations à la commission sur la répartition des ressources au centre.
- E) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés qui persistent, malgré les interventions qu'elle ou il a effectuées et les services ayant pu être offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction du centre.
- F) Il appartient à la direction d'analyser chaque situation soumise et de prendre les décisions appropriées notamment au regard des services pouvant être fournis.
- G) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application du paragraphe E) de la clause 8-9.04.

¹ Les ressources comprennent les ressources allouées et les ressources mobilisables.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

227

FAE

- H) En plus des services pouvant leur être fournis au centre, les intervenantes ou intervenants du centre peuvent référer les élèves à divers organismes de la communauté dispensant certains services dont ils peuvent avoir besoin, notamment des organismes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.
- I) Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, la commission fournit au syndicat, à titre informatif, les renseignements sur les sommes affectées aux élèves ayant des besoins particuliers.

13-13.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE

13-13.01 Grief et arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociation locale)

Les articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent.

13-13.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

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

13-13.03 Modalités d'amendement à l'entente

Les articles 9-5.00 et 9-6.00 s'appliquent.

13-14.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13-14.01

Les articles 14-1.00 à 14-9.00, 14-11.00, 14-12.00 et 14-14.00 s'appliquent.

13-14.02 Hygiène, santé et sécurité du travail

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

13-15.00 ANNEXES

Sous réserve de la clause 14-2.02, les annexes suivantes s'appliquent : III-B), III-C), V à IX, XII à XIV, XVII, XVIII, XXVII, XXVIII, XXX à XXXII, XXXIV à XLI, XLIII, XLV, XLVII à LI et LIII.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

228

FAE

CHAPITRE 14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14-1.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

14-1.01

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

14-2.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

14-2.01

Toutes les clauses de l'entente auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de l'entente dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat :

- a) les buts que visent la Fédération, le Ministère et la FAE par la négociation et la conclusion des ententes sur les dispositions de conventions collectives dans le secteur scolaire
et
- b) les ententes intervenues entre la Fédération, le Ministère et la FAE dans des cas précis.

Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission ou du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de l'entente.

14-2.02

- A) Les annexes font partie intégrante de la convention, à l'exception des annexes I (en ce qui concerne la description des champs d'enseignement du niveau secondaire), V, XI, XVI, XVII, XIX, XXII, XXIV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXX, XXXII, XXXIV, XXXV, XXXVII (en ce qui concerne la description des spécialités de la formation professionnelle), XLI, XLVII, L et LII.
- B) Dans le cas d'un grief visant l'annexe XIV, l'arbitrage se déroule conformément au chapitre 9-0.00 sauf que l'arbitre et les assesseures ou assesseurs sont les membres du Comité de révision prévu à la clause 6-1.07, la présidente ou le président agissant à titre d'arbitre.
- C) Dans le cas d'un grief visant l'annexe XX ou l'annexe XXI, seul le calcul qui y est prévu peut faire l'objet d'arbitrage.
- D) Dans le cas de l'annexe XXV, seuls les paragraphes 1) et 4) font partie intégrante de l'entente.

14-2.03 (Protocole)

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

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

229

FAE

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

14-3.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

14-3.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre une représentante ou un représentant de la commission, ni contre une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

14-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, 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 à l'alinéa précédent.

14-3.03

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

14-3.04

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

14-4.00 INTERDICTION

14-4.01

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de l'entente et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

230

FAE

14-5.00 (PROTOCOLE) IMPRESSION

14-5.01

Le texte de l'entente est imprimé aux frais du Ministère et de la Fédération. La FAE a droit à 3 000 exemplaires.

Le Ministère et la Fédération mettent à la disposition des parties une version numérique de l'entente sur le site Web du Comité patronal.

Les parties conviennent qu'à compter de la prochaine entente, seule une version numérique de celle-ci sera mise à la disposition des parties.

14-6.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES

14-6.01

- A) Dès que la commission reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, elle en transmet une copie au syndicat en l'avisant des délais impartis par le Ministère pour répondre à la consultation. Le syndicat, dans les délais impartis, fait à la commission les commentaires qu'il juge appropriés.
- B) Au plus tard le 15 juin de chaque année, la commission transmet au syndicat l'information concernant l'application des règles budgétaires à la commission par les documents suivants :
- les règles budgétaires pour l'année suivante;
 - les paramètres d'allocation spécifique à la commission tant au niveau des allocations de base standardisées que des allocations de base complémentaires;
 - le calcul du coût subventionné par enseignante ou enseignant spécifique à la commission.
- C) Après approbation de ses prévisions budgétaires pour l'année suivante, la commission en transmet une copie au syndicat.
- D) Au plus tard le 15 novembre de chaque année, la commission transmet au syndicat une copie de son budget révisé, le cas échéant, par rapport à la clientèle au 30 septembre.

14-7.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

14-7.01

Lorsque la commission s'engage dans un programme d'accès à l'égalité, ce programme est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

231

FAE

14-7.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel; cependant, il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant;

si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des alinéas b) et c) se fait par ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
 - les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

14-7.03

Une mesure de programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de l'entente doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à l'article 9-5.00.

14-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

14-8.01

L'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

14-8.02

L'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement de tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

232

FAE

14-9.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

14-9.01

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

14-9.02

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

14-9.03

L'enseignante ou l'enseignant qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec la commission dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner l'enseignante ou l'enseignant, si celle-ci ou celui-ci le désire.

14-9.04

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante¹ ou le plaignant¹ ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

14-9.05

Dans les 10 jours de la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'une ou d'un membre désigné par chaque partie.

Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de la demande de sa formation.

14-9.06

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

¹ Dans ce cas, la clause 9-1.08 s'applique sans égard à la date mentionnée en faisant les adaptations nécessaires.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

233

FAE

14-9.07

À défaut d'une solution jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les 45 jours du rapport du comité.

14-9.08

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

14-9.09

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

14-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

14-10.01

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

14-11.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

14-11.01

Lorsque la commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, ce programme est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

14-11.02

Le programme d'aide contient des dispositions selon lesquelles l'enseignante ou l'enseignant est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

14-12.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE

14-12.01

- A) L'entente entre en vigueur le jour de sa signature, sous réserve des paragraphes B) et C) et de toute autre disposition spécifique de l'entente prévoyant une date d'application différente.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	234	FAE
----------------------	-----	-----

B) Malgré le paragraphe A), les dispositions suivantes de l'entente ne s'appliquent qu'à compter de l'année scolaire 2016-2017 :

- les paragraphes C) et D) de la clause 5-10.36;
- la clause 6-4.02;
- la clause 8-5.02;
- la clause 11-10.04;
- la clause 13-10.05;
- le paragraphe B) de la clause 11-10.01;
- l'annexe XV;
- l'annexe XXV pour les groupes d'élèves du préscolaire 4 ans et 5 ans.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2016-2017, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de l'Entente 2010-2015 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

C) Malgré le paragraphe A), l'annexe XLVI de l'entente ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2017-2018. Pour toute période antérieure à l'année 2017-2018, l'annexe correspondante de l'Entente 2010-2015 continue de s'appliquer.

D) Les sommes non utilisées allouées en vertu de l'annexe XXVIII de l'Entente 2010-2015 sont reportées à l'année scolaire 2016-2017 pour utilisation complète et finale aux conditions prévues aux paragraphes 3) à 5) de cette annexe, et ce, jusqu'au 30 juin 2017.

E) L'entente se termine le 31 mars 2020. Les conditions de travail applicables au 31 mars 2020 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle entente.

14-12.02 Stipulations de la convention antérieure

À moins de dispositions contraires qui y sont expressément contenues, l'entente remplace les stipulations de la convention antérieure.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la convention antérieure négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) continuent d'avoir effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre la commission et le syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette loi.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

235

FAE

14-13.00 ENTENTE 1989-1995, ENTENTE 2000-2003 ET ENTENTE 2005-2010

14-13.01 Entente 1989-1995

L'expression « Entente 1989-1995 » signifie l'Entente 1989-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

14-13.02 Entente 2000-2003

L'expression « Entente 2000-2003 » signifie l'Entente 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

14-13.03 Entente 2005-2010

L'expression « Entente 2005-2010 » signifie l'entente constituée de l'ensemble des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) ou résultant de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, ch. 43).

14-14.00 RAPPEL DE TRAITEMENT

14-14.01

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, la suppléante ou le suppléant occasionnel ainsi que l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

14-14.02

Le terme « traitement » utilisé à cet article comprend selon ce qui est applicable en l'espèce, le traitement lui-même, soit l'échelle de traitement prévue à la clause 6-5.03 ou les taux apparaissant aux clauses 6-7.02, 6-7.03, 11-2.02 et 13-2.02 de l'Entente 2015-2020 ainsi que, s'il y a lieu, toute somme due en vertu de l'entente, à savoir :

- les prestations et indemnités versées par la commission en vertu des articles 5-10.00 et 5-13.00;
- la rémunération à verser pour le remplacement selon la clause 6-8.02;
- le supplément annuel prévu à l'article 6-6.00;
- la rémunération à verser pour les périodes excédentaires payées en vertu du paragraphe C) de la clause 8-6.02, du paragraphe F) de la clause 11-10.04 et du paragraphe D) de la clause 13-10.07;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	236	FAE
----------------------	-----	-----

- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, comme prévu au sous-paragraphe 1 du paragraphe B) de la clause 6-5.02, au sous-paragraphe 1 du paragraphe F) de la clause 6-7.02, au sous-paragraphe 1 du paragraphe F) de la clause 6-7.03, au sous-paragraphe 1 du paragraphe E) de la clause 11-2.02 et au sous-paragraphe 1 du paragraphe E) de la clause 13-2.02.

Section 1 Détermination des sommes dues à titre de rappel de traitement

14-14.03 Pour la période comprise entre le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 et la date d'entrée en vigueur de l'entente

L'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de rappel de traitement, compte tenu de la durée de ses services, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre

- le traitement et la rémunération additionnelle qu'elle ou il aurait dû recevoir pour la période comprise entre le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 et la date d'entrée en vigueur de l'entente;

ET

- le traitement et la rémunération additionnelle auxquels elle ou il a eu droit pour cette même période.

Section 2 Versement des sommes dues à titre de rappel de traitement

A) Sommes dues par application des clauses 14-14.02 et 14-14.03 à l'enseignante ou l'enseignant encore à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de l'entente

14-14.04 Pour la période comprise entre le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 et la date d'entrée en vigueur de l'entente

Les sommes dues pour cette période sont payables dans les 75 jours¹ de la date d'entrée en vigueur de l'entente.

¹ Aux fins de l'application de l'Entente 2015-2020, le versement des sommes dues à titre de rappel de traitement se fera avant le 30 septembre 2016.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	237	FAE
----------------------	-----	-----

B) Sommes dues par application de la clause 14-14.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de l'entente

Transmission de l'information pertinente

14-14.05

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, la commission transmet au syndicat la liste des enseignantes et enseignants dont la date de départ est postérieure au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 en y précisant leur dernière adresse connue.

14-14.06

La commission et le syndicat collaborent afin de colliger toute information pertinente relativement aux enseignantes et enseignants visés, notamment quant à leur dernière adresse connue.

14-14.07

La clause 14-14.04 s'applique.

Section 3 Dispositions diverses

14-14.08 Exigibilité par les ayants droit

Les sommes dues à une enseignante ou un enseignant en vertu du présent article sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

14-14.09

Toute erreur dans le versement final de toute somme due à titre de rappel de traitement doit être corrigée dans le meilleur délai.

Toute somme versée en trop peut être récupérée par la commission conformément à l'article 6-9.00 dans la mesure où cet article y pourvoit.

Dans le cas contraire, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui a quitté la commission, la commission procède à la récupération suivant les lois applicables;
- b) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant toujours au service de la commission, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement avant de réclamer les montants versés en trop. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement et ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de 10 % du traitement brut par paie.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

238

FAE

14-15.00 RAPPEL DE TRAITEMENT À LA SUITE DE L'EXERCICE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

14-15.01

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

14-15.02

1) Sous réserve des sommes versées en vertu des dispositions de l'article 14-14.00, l'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de rappel de traitement, et compte tenu de la durée de ses services, à un montant égal à la différence entre :

- le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir à compter du 31 décembre 2010 jusqu'à la date du versement des nouveaux taux et de la nouvelle échelle de traitement;

et

- le traitement qu'elle ou il a reçu pour cette même période.

Sauf pour l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe 2) de la présente clause, les sommes dues sont versées au plus tard le 30 septembre 2011.

2) L'enseignante ou l'enseignant, dont l'emploi a pris fin entre le 31 décembre 2010 et la date du paiement du rappel de traitement, doit faire une demande écrite de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

3) Les sommes dues à une enseignante ou un enseignant en vertu du présent article sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit, aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 2) de la présente clause.

4) Les montants calculés en application du présent article portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, chapitre E-12.001).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

FAE

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, les stipulations négociées et agréées entre d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et d'autre part, la Fédération autonome de l'enseignement, ce ____^e jour du mois de _____ de l'an 2016.

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

**POUR LA FÉDÉRATION AUTONOME DE
L'ENSEIGNEMENT (FAE)**

M. Sébastien Proulx
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

M. Sylvain Mallette, président
FAE

M^{me} Josée Bouchard, présidente
FCSQ

M. Martin Lauzon, vice-président
FAE

M. François Darveau, président
CPNCF

M. Éric Bergeron, vice-président
CPNCF

M^{me} Lucie Lalande, porte-parole

M. Claude G. Melançon, porte-parole

M. Nicolas Dionne, porte-parole

M. Louis-Antoine Côté, négociateur
FCSQ

M^{me} Natacha Lecompte, négociatrice
FAE

M. Jérôme Grégoire, négociateur
MEES

M^{me} Marie-André Bénard, négociatrice
FAE

M^{me} Josée Roy, enseignante et
négociatrice
FAE

M. Christian St-Louis, enseignant et
membre du comité de négociation
FAE

M^{me} Danielle Chaumont, enseignante et
membre du comité de négociation
FAE

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

240

FAE

ANNEXE I LISTE ET DESCRIPTION DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT

A) Préliminaire

- 1) Tous les cours de formation générale de chaque champ d'enseignement apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à ce champ d'enseignement.
- 2) Les COURS et les ACTIVITÉS ÉTUDIANTES offerts aux élèves de niveau secondaire par une commission dispensant l'enseignement secondaire et apparaissant à l'horaire des élèves ne peuvent être qu'un des types suivants:
 - a) les cours inclus dans les programmes d'études officiels du Ministère pour le niveau secondaire et les activités étudiantes apparaissant au profil scolaire de l'élève;
 - b) les cours inclus dans les programmes d'études expérimentaux et les activités étudiantes apparaissant au profil scolaire de l'élève;
 - c) les cours inclus dans les programmes d'études locaux et les activités étudiantes apparaissant au profil scolaire de l'élève.
- 3) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les enseignantes et enseignants de tous les champs d'enseignement au niveau secondaire sont réputés aptes à s'acquitter de leurs fonctions auprès des groupes d'élèves visés par les cours faisant l'objet de programmes ne touchant pas l'enseignement d'une discipline en particulier tels le projet intégrateur et le projet personnel d'orientation.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

241

FAE

B) Liste et description des champs d'enseignement

Champ 1

- 1) L'enseignement au préscolaire, au niveau primaire et au niveau secondaire auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, en précisant que tel enseignement signifie l'enseignement auprès d'un groupe d'élèves constitué majoritairement ou également d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage¹.
- 2) Malgré ce qui précède :
 - a) l'enseignement dispensé par l'enseignant orthopédagogue (soutien à l'apprentissage) relève du champ 1, sans égard au nombre d'élèves ou à la composition du groupe d'élèves (élèves à risque ou autres);
 - b) l'enseignement des matières ANGLAIS LANGUE SECONDE, ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ, MUSIQUE et ARTS PLASTIQUES² auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière.

Malgré ce qui précède, la commission et le syndicat peuvent convenir :

- i) de conserver pour l'une ou l'autre de ces matières, le champ 1 tel qu'il est décrit au paragraphe 1);
- ii) que l'enseignement d'autres matières auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière concernée;
- iii) que l'enseignement des spécialités dans une ou des écoles spécialisées est dispensé par des enseignantes ou des enseignants du champ 1.

¹ La commission procède à la vérification de la composition d'un tel groupe d'élèves au plus tard le 30 juin ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat. Toute modification apportée à la composition du groupe d'élèves après cette date est sans effet sur la détermination du champ d'enseignement.

Lors de la vérification de la composition d'un groupe d'élèves en cheminement particulier de type temporaire, la commission considère les élèves reconnus par elle comme élèves en difficulté d'apprentissage ainsi que ceux non reconnus comme tels mais dont l'analyse de la situation démontre que, malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de leurs besoins, effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative, ne leur permettent pas de progresser suffisamment afin de combler leur retard au plan des apprentissages en français, langue d'enseignement et en mathématiques. Ce retard est établi en fonction de ce qui est attendu de ces élèves compte tenu à la fois de leur âge et du Programme de formation de l'école québécoise.

² Lire « au niveau secondaire seulement » pour la matière ARTS PLASTIQUES sauf dans les cas où à la date de la signature de cette entente, l'enseignement des arts plastiques au niveau primaire auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ 7.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

242

FAE

Champ 2

L'enseignement dans les classes du préscolaire, autre que celui prévu aux champs d'enseignement 1, 5, 6, 7 et 32.

Champ 3

L'enseignement dans les classes du niveau primaire autre que celui prévu aux champs d'enseignement 1, 4, 5, 6, 7 et 32.

Champ 4

L'enseignement de la spécialité ANGLAIS, LANGUE SECONDE, dans les classes du niveau primaire.

Champ 5

L'enseignement de la spécialité ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

Champ 6

L'enseignement de la spécialité MUSIQUE dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

Champ 7

L'enseignement de la spécialité ARTS PLASTIQUES dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

Champ 8

L'enseignement des cours de formation générale en ANGLAIS, LANGUE SECONDE, au niveau secondaire.

Champ 9

L'enseignement des cours de formation générale en ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ au niveau secondaire.

Champ 10

L'enseignement des cours de formation générale en MUSIQUE au niveau secondaire.

Champ 11

L'enseignement des cours de formation générale en ARTS PLASTIQUES au niveau secondaire.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	243	FAE
----------------------	-----	-----

Champ 12

L'enseignement des cours de formation générale de FRANÇAIS, langue d'enseignement, au niveau secondaire.

Champ 13

L'enseignement des cours de formation générale en MATHÉMATIQUES, en sciences, notamment en SCIENCE ET TECHNOLOGIE et en APPLICATIONS TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES, au niveau secondaire.

Champ 14

L'enseignement des cours de formation générale en ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE au niveau secondaire.

Champ 15¹

L'enseignement des cours de formation générale en ÉCONOMIE FAMILIALE au niveau secondaire.

Champ 16²

L'enseignement des cours de formation générale en INITIATION À LA TECHNOLOGIE et en CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL au niveau secondaire.

Champ 17

L'enseignement des cours de formation générale en GÉOGRAPHIE, en HISTOIRE ET ÉDUCATION À LA CITOYENNETÉ et en ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE CONTEMPORAIN au niveau secondaire.

Champ 18

L'enseignement des cours de formation générale en INFORMATIQUE au niveau secondaire.

Champ 19

L'enseignement des cours de formation générale au niveau secondaire, autres que les cours déjà identifiés comme appartenant aux champs 8 à 18 et les activités étudiantes au niveau secondaire.

¹ Le champ 15 est caduc depuis le 1^{er} juillet 2006.

² Le champ 16 est caduc depuis le 1^{er} juillet 2007.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

244

FAE

Champ 20

L'enseignement des cours en FRANÇAIS ACCUEIL au préscolaire et au niveau primaire et en INTÉGRATION LINGUISTIQUE, SCOLAIRE ET SOCIALE au niveau secondaire, dans les classes d'accueil et dans les classes de soutien à l'apprentissage de la langue française pour les élèves dont la langue maternelle n'est pas le français.

Champ 21

La suppléance régulière.

Champ 22

L'enseignement des cours de formation générale en DANSE et en ART DRAMATIQUE au niveau secondaire.

Champ 32

L'enseignement des spécialités DANSE et ART DRAMATIQUE dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

245

FAE

ANNEXE II

ENTRÉE PROGRESSIVE AU PRÉSCOLAIRE

Modalités

Après consultation du syndicat, la commission détermine les modalités d'une entrée progressive s'étendant sur 3 jours pour les élèves du préscolaire, en tenant compte des particularités de chacun des milieux.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher la commission de déterminer les modalités d'entrée progressive s'étendant sur plus de 3 jours.

Cependant, il n'y a pas obligation d'une entrée progressive dans les cas où le nombre d'élèves d'un groupe est inférieur à la moitié de la moyenne applicable en vertu de la clause 8-8.02.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

246

FAE

ANNEXE III-A) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À LA LEÇON

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à la leçon dans les écoles de la commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la commission selon ce qui est ci-après établi :
.....
- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à
(localité)
le
(année, mois, jour)
- D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

247

FAE

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du
et se termine le
- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :

.....

enseignante ou enseignant :

(nom)

.....

(adresse)

témoin :

(nom)

.....

(adresse)

Fait à

ce

Référence : clause 5-1.04

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

248

FAE

ANNEXE III-B) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit:

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à temps partiel dans les écoles de la commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la commission selon ce qui est ci-après établi :
.....
- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à
(localité)
le
(année, mois, jour)
- D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

Référence : clause 5-1.04

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

249

FAE

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

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 :
.....
- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :

.....

enseignante ou enseignant :

(nom)

.....

(adresse)

témoin :

(nom)

.....

(adresse)

Fait à

ce

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

250

FAE

ANNEXE III-C) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à temps plein dans les écoles de la commission pour l'année scolaire commençant le 1^{er} juillet ou pour terminer cette année scolaire.
- B) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à
(localité)
le
(année, mois, jour)
- C) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.
- D) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

Référence : clause 5-1.04

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

251

FAE

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.
- F) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du
et se termine le
- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :

.....

enseignante ou enseignant :

(nom)

.....

(adresse)

témoin :

(nom)

.....

(adresse)

Fait à

ce

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

252

FAE

ANNEXE IV

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE

1. Particularités

L'enseignante ou l'enseignant-ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant-ressource.

Il revient à la direction de l'école de déterminer le pourcentage de libération de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant-ressource, en tenant compte du modèle d'organisation des services de l'école. Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école d'assigner à l'enseignante ou l'enseignant-ressource les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative, et ce, sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03.

2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

La commission nomme annuellement l'enseignante ou l'enseignant-ressource après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

Le poste d'enseignante ou d'enseignant-ressource comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions d'enseignante ou d'enseignant-ressource proprement dites. L'enseignante ou l'enseignant-ressource exerce ses fonctions auprès des groupes ordinaires.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

1^{er} axe : Auprès des élèves en difficulté, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- offre un accompagnement personnalisé et assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès d'élèves à risque ou d'élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement;
- assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient, d'une part, dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et, d'autre part dans diverses facettes de leur vie scolaire.

2^e axe : Auprès des enseignantes et enseignants de l'école, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les enseignantes et enseignants responsables des élèves en difficulté qui lui sont référés en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	253	FAE
----------------------	-----	-----

3^e axe : Auprès des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants qui œuvrent auprès des élèves : psychoéducatrices ou psychoéducateurs, psychologues, travailleuses sociales ou travailleurs sociaux, techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée, etc.

L'enseignante ou l'enseignant-ressource s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01 (fonction générale) pouvant lui être attribuées et de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

254

FAE

ANNEXE V LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ABOLITION DE CERTAINES PRIMES

Les parties s'entendent pour abolir les primes suivantes à compter de la date de la signature des conventions collectives :

- 1) Prime psychiatrique applicable aux enseignants œuvrant à l'Hôpital Rivière-des-Prairies ou au Centre hospitalier régional de Lanaudière (sauf le responsable pédagogique)
- 2) Prime de responsabilité pédagogique applicable à l'Hôpital Rivière-des-Prairies

Cette décision repose sur le fait qu'en fonction des informations recueillies auprès des employeurs, il n'y a plus d'employés qui bénéficient de ces primes.

Toutefois, s'il advenait qu'une personne salariée en emploi la veille de la signature de la convention collective bénéficiait d'une de ces primes fixes, les parties conviennent de la rétablir administrativement selon les mêmes conditions que celles prévues à la convention collective 2010-2015.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

255

FAE

ANNEXE VI

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue aux articles 5-3.00 et 5-4.00 et à l'annexe IX.
- 2) Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant et son actuel domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute enseignante ou tout enseignant tenant logement qui est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement comme les tentures, les tapis, le débranchement et le raccordement d'appareils électriques, le nettoyage, les frais de gardienne, etc., à moins que cette enseignante ou cet enseignant ne soit affecté à un lieu où ces commodités sont mises à sa disposition par la commission.

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui est déplacé et qui ne tient pas logement, la commission paie une allocation de 200 \$.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

256

FAE

Compensation pour le bail

- 7) L'enseignante ou l'enseignant visé au 1^{er} paragraphe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paie la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, l'enseignante ou l'enseignant doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont aux frais de la commission.

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

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec cette agente ou cet agent immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à l'enseignante ou l'enseignant pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à condition que l'enseignante ou l'enseignant soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour remboursement anticipé d'un emprunt hypothécaire, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
 - a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur un emprunt hypothécaire;
 - c) le coût de la prime d'assurance.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

257

FAE

- 11) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour elle ou lui et ses personnes à charge, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si les personnes à charge de l'enseignante ou l'enseignant ne sont pas relocalisées immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller et retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est fait dans les 60 jours de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives à la commission qu'elle ou il quitte.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

258

FAE

ANNEXE VII

RELOCALISATIONS SUCCESSIVES

Le Ministère, la Fédération et la FAE peuvent former un comité paritaire dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente.

Le comité est composé de 4 membres :

- une représentante ou un représentant du Ministère;
- une représentante ou un représentant de la Fédération;
- 2 représentantes ou représentants de la FAE.

Mandat du comité :

- 1) étudier le cas d'enseignantes ou d'enseignants qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une 2^e fois par l'application de la clause 5-3.23;
- 2) formuler des recommandations au Bureau national de placement à l'égard de ces cas.

Le Bureau national de placement doit appliquer les recommandations écrites unanimes des membres du comité attestées par la signature de chacune d'elles ou chacun d'eux.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

259

FAE

ANNEXE VIII

PRÊT DE SERVICES D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un prêt de services à un organisme communautaire conformément à la clause 5-4.05, les dispositions suivantes s'appliquent.

- 1) L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé sans perte de traitement, si elle ou il continue à œuvrer dans l'un des secteurs prévus au chapitre 12-0.00 de la convention, le tout selon les modalités de versement prévues aux articles 6-8.00 et 6-9.00 de la convention.
- 2) Les dispositions du chapitre 8-0.00 ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant pour la durée de ce contrat, celles-ci étant remplacées par les dispositions concernant les fonctions et responsabilités et la prestation de travail prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employées ou d'employés auquel elle ou il est assimilé. Si l'enseignante ou l'enseignant doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.
- 3) Sous réserve des dispositions de la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle ou il jouirait en vertu de sa convention si elle ou il était réellement en fonction à sa commission.
- 4) L'enseignante ou l'enseignant ou la commission peut mettre fin au contrat par un avis écrit de 10 jours à l'autre partie; dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant revient au service de la commission.
- 5) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, sa discipline et son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

Référence : clause 5-4.05

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

260

FAE

ANNEXE IX

ALLOCATION DE REMPLACEMENT

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une allocation de remplacement conformément à la clause 5-4.06, les dispositions suivantes s'appliquent.

- 1) La commission peut décider d'accorder le remboursement des frais de déménagement; si la commission en décide ainsi, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions des articles 3) à 14) de l'annexe VI.
- 2) La commission verse à l'employeur qui engage l'enseignante ou l'enseignant une allocation de remplacement dont le montant est équivalent au traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa démission. S'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité, le traitement annuel est celui qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.

Cette allocation est payable en 12 versements mensuels égaux et consécutifs à compter de la date d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant par l'employeur.

- 3) L'enseignante ou l'enseignant qui quitte son nouvel emploi ou celle ou celui dont l'engagement est résilié avant l'expiration des versements de l'allocation de remplacement prévue à l'article 2) doit aviser la commission par courrier recommandé dans les 10 jours de la date de la rupture de son lien d'emploi; elle ou il a alors droit de recevoir le solde des 12 versements prévus à l'article 2) que la commission n'a pas payé au moment de la réception par la commission de cet avis.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

261

FAE

ANNEXE X

**RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA STRATÉGIE
D'INTERVENTION « AGIR AUTREMENT » ET LA MESURE
« ÉCOLE MONTRÉLAISE ET LUTTE À LA PAUVRETÉ »**

À titre informatif, la commission fournit au syndicat les renseignements sur les sommes allouées dans le cadre de la Stratégie d'intervention « Agir autrement » et la mesure « École montréalaise et lutte à la pauvreté ». Dans la mesure du possible, ces renseignements sont fournis avant le 1^{er} décembre.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

262

FAE

ANNEXE XI

PARAMÈTRES VISANT L'ENCADREMENT DE L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE DANS LES GROUPES ORDINAIRES

Attendu que cette annexe sert de guide et de repère pour la commission, le syndicat et les intervenantes et intervenants de la communauté éducative;

Attendu que l'article 40 de la Charte des droits et libertés de la personne consacre le droit à l'instruction publique gratuite dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi;

Attendu qu'en vertu de l'article 235 de la Loi sur l'instruction publique (la « Loi »), la commission scolaire doit adopter une politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui assure l'intégration harmonieuse dans une classe ou un groupe ordinaire et aux autres activités de l'école de chacun de ces élèves selon les conditions suivantes :

- lorsque l'évaluation de ses capacités et de ses besoins démontre que cette intégration est de nature à faciliter ses apprentissages et son insertion sociale; et
- qu'elle ne constitue pas une contrainte excessive ou ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves;

Attendu qu'en vertu de l'article 207.1 de la Loi, la commission a notamment la mission de veiller à la qualité des services éducatifs et à la réussite des élèves en vue de l'atteinte d'un plus haut niveau de scolarisation et de qualification de la population;

Attendu qu'en vertu de l'article 96.12 de la Loi, la direction de l'école a le devoir de s'assurer de la qualité des services dispensés à l'école;

Attendu que les enseignantes et enseignants sont les premières intervenantes et les premiers intervenants auprès des élèves;

Attendu que l'intégration d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans un groupe ordinaire peut avoir des effets sur les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants;

Attendu que la détermination de certaines conditions d'intégration est nécessaire afin d'orienter les parties;

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties souhaitent se donner une compréhension commune relativement à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les groupes ordinaires et à l'interprétation de l'article 235 de la Loi.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	263	FAE
----------------------	-----	-----

2. Les parties adhèrent au principe que l'intégration d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans un groupe ordinaire constitue une norme d'application générale, mais non une présomption. Ainsi, c'est l'évaluation de la situation d'un élève qui détermine si l'intégration rejoint son meilleur intérêt et si elle est possible dans les circonstances.
3. Dans l'état actuel du droit, afin de déterminer si un élève doit être intégré dans un groupe ordinaire, la commission doit suivre les étapes suivantes¹ :
 - 3.1 L'élève doit faire l'objet d'une évaluation dont le but est de déterminer ses besoins et l'étendue de ses capacités. Cette évaluation doit être adaptée au handicap et à la personne même de l'élève pour qu'il en découle un véritable portrait dépeignant ses forces, mais également ses faiblesses. Cette évaluation personnalisée doit porter autant sur les capacités scolaires que sociales de l'élève;
 - 3.2 Une fois le portrait de la situation de l'élève établi, la commission doit déterminer, dans la mesure des forces et des limites de l'élève, si ses apprentissages ou encore son insertion sociale seraient facilités dans un groupe ordinaire. Ainsi, elle doit élaborer un plan d'intervention envisageant les adaptations raisonnables pouvant permettre une intégration de l'élève dans un groupe ordinaire pour autant que cette intégration soit dans son meilleur intérêt;
 - 3.3 La commission peut alors en venir à 2 conclusions :
 - 3.3.1 la première conclusion possible est que malgré des adaptations nécessaires, l'évaluation n'a pas démontré qu'il était dans l'intérêt de l'élève de l'intégrer dans un groupe ordinaire. Dans ce cas, l'élève sera orienté vers un mode de regroupement compatible avec son intérêt, sans exclure une intégration partielle pour certaines activités;
 - 3.3.2 la deuxième conclusion possible est que les apprentissages et le développement social de l'élève seront facilités, en groupe ordinaire, grâce aux adaptations envisagées. Dans ce cas, la commission intégrera l'élève en groupe ordinaire soit à temps plein, soit à temps partiel, en lui fournissant les services d'appui à son intégration, sous réserve de ce qui suit. Si la commission démontre que les adaptations nécessaires à l'intégration constituent une contrainte excessive ou portent atteinte de façon importante aux droits des autres élèves, elle pourra alors orienter l'élève vers une classe spécialisée.

¹ Étapes suggérées à partir d'indications de la Cour d'appel du Québec contenues dans l'arrêt *Commission scolaire des Phares c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2006] R.J.Q. 378 (C.A.).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	264	FAE
----------------------	-----	-----

4. Les parties conviennent qu'il peut y avoir « contrainte excessive », notamment lorsqu'un ou plusieurs des paramètres suivants sont observés par la commission pour chaque situation d'élève, malgré les adaptations envisagées ou déjà mises en place :
 - 4.1 Les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants sont telles qu'elles ne permettent pas aux élèves de bénéficier de la qualité de l'éducation à laquelle ils sont en droit de s'attendre;
 - 4.2 L'intégration de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage porte atteinte à la sécurité et à l'intégrité physiques de l'enseignante ou l'enseignant;
 - 4.3 La qualité des services éducatifs est compromise par l'intégration de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
 - 4.4 L'élève présente un risque pour lui-même ou son entourage;
 - 4.5 Les mesures requises pour l'intégration entraîneraient des coûts déraisonnables pour la commission;
 - 4.6 Les mesures requises pour l'intégration sont inapplicables sur le plan pédagogique;
 - 4.7 Les programmes et les services éducatifs offerts à tous les élèves subissent des changements substantiels et permanents.

5. Les parties conviennent qu'il peut y avoir « atteinte de façon importante aux droits des autres élèves », notamment lorsqu'un ou plusieurs des paramètres suivants sont observés par la commission pour chaque situation d'élève, malgré les adaptations envisagées ou déjà mises en place :
 - 5.1 L'intégration d'un élève met en péril la sécurité des autres élèves;
 - 5.2 La qualité des services éducatifs est compromise par l'intégration de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
 - 5.3 Les mesures requises pour l'intégration d'un élève entraveraient de façon importante les conditions d'apprentissage des autres élèves.

6. Afin de maintenir la qualité des services éducatifs, les parties conviennent que certaines conditions doivent être mises en place pour une intégration harmonieuse des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :
 - 6.1 Planifier la composition des groupes ordinaires en respectant les balises établies par la direction de l'école à la suite de la consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 et qui viennent s'ajouter aux balises suivantes :

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

265

FAE

6.1.1 ces balises sont notamment :

- 6.1.1.1 la variété et l'ampleur des besoins des élèves, en regroupant le moins d'élèves reconnus de types différents;
- 6.1.1.2 les conditions particulières des milieux;
- 6.1.1.3 les ressources déterminées par la commission et réparties entre les écoles;

6.2 Mettre en place des services d'appui diversifiés pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève;

6.3 Réviser périodiquement la situation des élèves afin de s'assurer que les services d'appui soient établis en fonction de leurs besoins et de leurs capacités;

6.4 Contribuer à la valorisation de la profession enseignante, en reconnaissant l'expertise des enseignantes et enseignants et en soutenant leur développement professionnel, de façon à atteindre l'objectif fixé au paragraphe A) de la clause 7-1.01;

6.5 Évaluer l'organisation des services afin de l'ajuster aux besoins diversifiés des élèves;

6.6 Exercer un leadership mobilisateur :

6.6.1 confier à la direction d'école la mise en œuvre des conditions pour faciliter le suivi des élèves et la concertation entre le personnel enseignant, les autres intervenantes et intervenants ainsi que les parents.

7. Cette annexe n'a pas pour objet de limiter la commission au regard de sa politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, politique qu'elle doit adopter en vertu de l'article 235 de la Loi, et qui doit notamment prévoir les modalités d'intégration de ces élèves dans les groupes ordinaires.

8. La présente annexe n'est pas exhaustive et ne peut, en aucun cas, limiter les encadrements légaux ou ministériels. De plus, les parties conviennent de la revoir à la lumière de l'évolution de la jurisprudence.

9. Pour toute difficulté liée à l'application de l'annexe, les parties, de même que les enseignantes ou enseignants peuvent se référer au mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés conformément au paragraphe E) de la clause 8-9.04.

10. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, à la suite des échanges tenus au mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés, ces dernières peuvent référer la problématique au Comité national de concertation.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

266

FAE

ANNEXE XII

ADAPTATIONS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE¹

I- OBJECTIF RECHERCHÉ

Accorder aux écoles une marge de manœuvre qui respecte les milieux.

II- PRINCIPES ET BALISES

- 1) Permettre à l'école de modifier certaines dispositions de la convention pour mieux répondre aux besoins de l'école dans une perspective de réussite des élèves.
- 2) Respect des ressources disponibles à l'école.
- 3) Aucun impact sur le niveau d'effectifs, les mouvements de personnel ou la sécurité d'emploi.
- 4) Projet d'une durée limitée à un an devant faire l'objet à l'échéance d'une évaluation réalisée avec diligence par les enseignantes et enseignants et la direction. L'évaluation est transmise à la commission et au syndicat dans les meilleurs délais avant tout renouvellement.
- 5) Aucun précédent créé.
- 6) Les dispositions de la convention pouvant être modifiées au niveau de l'école sont :
 - a) l'article 8-6.00 en ce qui concerne l'aménagement de la tâche éducative;
 - b) l'article 8-8.00 concernant les règles de formation des groupes d'élèves;
 - c) l'annexe XVIII.
- 7) Lorsque les modifications concernent l'ensemble des enseignantes et enseignants d'une école, elles doivent recevoir l'assentiment des enseignantes et enseignants dans une proportion de 80 %. Cette disposition peut être modifiée après entente entre la commission et le syndicat.
- 8) Lorsque les modifications ne concernent qu'une partie des enseignantes et enseignants de l'école, elles doivent recevoir l'assentiment de l'ensemble des enseignantes et enseignants concernés au moment de l'adoption du projet.

III- MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

- 1) Élaboration du projet au niveau de l'école par la direction et les enseignantes et enseignants suivant la procédure qu'ils jugent appropriée ; le projet est transmis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école.

¹ Chaque fois que le terme école est employé, il comprend aussi le terme centre.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	267	FAE
----------------------	-----	-----

- 2) Adoption du projet au niveau de l'école en respectant les points 7 ou 8 de la section II.
- 3) Obligation pour l'école de soumettre le projet de modifications à la commission et au syndicat.
- 4) La commission et le syndicat peuvent, avant leur décision, émettre leurs commentaires à l'école.

La commission et le syndicat décident de la conformité ou non des modifications avec les principes et balises énoncés ci-dessus et, s'il y a conformité, les modifications sont approuvées. S'il y a non-conformité, les motifs sont fournis par écrit.

IV- STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉES À L'ÉCHELLE LOCALE¹

- 1) Les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale peuvent également être modifiées au niveau de l'école avec l'accord de la commission et du syndicat suivant la procédure suivante :
 - a) une demande de modification des conditions de travail agréée par la directrice ou le directeur de l'école et l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 est transmise à la commission et au syndicat;

la demande précise les raisons la justifiant ainsi que les clauses ou articles à modifier ou à remplacer;
 - b) la commission et le syndicat disposent d'une période de 30 jours² à compter de la réception de la demande pour l'étudier, en discuter avec la directrice ou le directeur de l'école et les enseignantes ou enseignants visés et soumettre, le cas échéant, toute recommandation jugée appropriée à la directrice ou au directeur de l'école et à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école;
 - c) par la suite, la commission et le syndicat conviennent, s'il y a lieu, de la modification ou du remplacement des dispositions visées, après avoir pris en considération la demande de modification et les commentaires reçus;
 - d) la commission et le syndicat peuvent convenir d'une autre procédure.
- 2) Si le projet au niveau de l'école nécessitant une modification à une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale n'a pas reçu l'accord de la commission et du syndicat, les motifs sont fournis par écrit.

¹ À l'inclusion des arrangements locaux.

² Cette période exclut les mois de juillet et août et peut être prolongée par la commission et le syndicat.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

268

FAE

V- ÉDUCATION DES ADULTES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

La présente annexe s'applique également à l'éducation des adultes et en formation professionnelle en faisant les adaptations nécessaires.

VI- COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION

Toute problématique à portée nationale peut être soumise au Comité national de concertation.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

269

FAE

ANNEXE XIII**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un congé à traitement différé conformément à l'article 5-17.00, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) Période couverte par la présente annexe et retour au travail

- a) Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à une enseignante ou un enseignant donné pour une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans;
- b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
- c) après son congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail à la commission pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la période du contrat.

2) Durée du congé à traitement différé et prestation de travail

- a) Le congé à traitement différé est d'une année scolaire ou d'une demi-année scolaire; dans ce dernier cas, l'absence du travail doit être d'au moins 6 mois consécutifs. Il s'agit donc des 100 premiers ou des 100 derniers jours de travail de l'année scolaire.
- b) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignante ou l'enseignant est la même que celle de toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier.
- c) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.
- d) Si le congé à traitement différé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.
- e) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

3) Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'article 13) de la présente annexe. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder 33 1/3 % par année civile.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

270

FAE

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission.

- a) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.
- b) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.
- c) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).

4) Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement¹ ou la démission de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié du congé à traitement différé (traitement versé en trop) :

l'enseignante ou l'enseignant rembourse² à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article 14) de la présente annexe, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages doivent toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) l'enseignante ou l'enseignant n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé):

la commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

¹ Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30^e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

² La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

271

FAE

- c) 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 l'enseignante ou l'enseignant durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignante ou l'enseignant en application de l'article 3) de la présente annexe; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'enseignante ou l'enseignant; si le solde obtenu est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse¹ ce solde à la commission;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé à traitement différé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé à traitement différé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, RRCE et RRPE, 100 % RRE).

Par ailleurs, si le congé à traitement différé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

5) Renvoi de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le renvoi de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

6) Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

7) Non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

¹ La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

272

FAE

8) Mise en disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4) s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser la commission en vertu des paragraphes a) et c) de cet article (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat) et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est rappelé à sa commission la ou avant la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité;
- b) dans le cas du congé d'une année, la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque ce dernier est pris pendant la dernière année du contrat.

9) Invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié;

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- 1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat ou la dernière demi-année du contrat dans le cas d'un congé d'une demi-année, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;

- 2) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

273

FAE

L'enseignante ou l'enseignant a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité survient après que l'enseignante ou l'enseignant ait bénéficié de son congé à traitement différé :

la participation de l'enseignante ou l'enseignant se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité. À compter du moment où le contrat se termine, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- d) L'invalidité dure plus de 2 ans :

durant les 2 premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le contrat cesse et :

- 1) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris son congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat);
- 2) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris son congé à traitement différé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10) Décès de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignante ou l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe d) de l'article 9) s'appliquent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

274

FAE

11) Congé de maternité (21 semaines ou 20 semaines), congé de paternité ou congé pour adoption (5 semaines)

a) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption;

b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après le congé à traitement différé :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité, de paternité ou pour 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, l'enseignante ou l'enseignant choisit:

1) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire sous réserve du paragraphe d) de l'article 2);

2) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

12) En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.

13) Pourcentages du traitement

a) Le congé est d'une demi-année :

- si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement.

b) Le congé est d'une année :

- si le contrat est de 3 ans : 66,66 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

275

FAE

14) Remboursement

a) Congé d'une demi-année :

1) Pour un contrat de 2 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu.

2) Pour un contrat de 3 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

3) Pour un contrat de 4 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.

4) Pour un contrat de 5 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

b) Congé d'une année :

1) Pour un contrat de 3 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

276

FAE

- 2) Pour un contrat de 4 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- 3) Pour un contrat de 5 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
 - après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

278

FAE

ANNEXE XV

SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ÉLÈVES À RISQUE ET À L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Le Ministère alloue une enveloppe fermée de 15,84 M\$ répartie entre les commissions scolaires dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE pour les 4 années scolaires suivantes :

- 2016-2017 : 15,84 M\$
- 2017-2018 : 15,84 M\$
- 2018-2019 : 15,84 M\$
- 2019-2020 : 15,84 M\$

Les sommes allouées sont dédiées aux écoles en soutien aux élèves à risque et à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les groupes ordinaires.

La répartition des sommes entre les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

À la suite des recommandations formulées par le comité paritaire, la commission répartit les sommes entre les écoles et détermine les modèles d'organisation des services parmi les choix suivants :

- a) La mise en place de regroupements d'élèves répondant aux besoins particuliers des élèves. Ces regroupements peuvent notamment comprendre le cheminement particulier de formation de type temporaire, la classe ressource, la classe répit, la classe d'accueil et de soutien à l'apprentissage de la langue française¹, etc.;
- b) Le soutien à l'enseignante ou l'enseignant, particulièrement par l'ajout de ressources enseignantes;
- c) La limitation à trois types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage différents intégrés dans un groupe ordinaire;
- d) La pondération a priori d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, autres que les élèves visés par la clause 8-9.03 E) 2);

¹ Les élèves qui présentent de multiples difficultés sur le plan des apprentissages pourraient fréquenter une classe d'accueil et de soutien à l'apprentissage de la langue française au primaire une 3^e année, si l'analyse de leurs besoins et de leurs capacités réalisée dans le cadre du plan d'intervention le justifie.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

279

FAE

- e) La pondération des élèves handicapés par des troubles envahissants du développement ou des élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie aux fins de compensation en cas de dépassement des maxima d'élèves par groupe, conformément aux dispositions prévues à l'annexe XX, lorsque ces derniers sont intégrés ou reconnus après le 1^{er} jour de classe des élèves.

Selon les modèles d'organisation des services déterminés par la commission, la direction de l'école décide de l'utilisation des sommes à la suite des recommandations du comité au niveau de l'école.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

280

FAE

ANNEXE XVI

MESURES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES GROUPES À PLUS D'UNE ANNÉE D'ÉTUDES

- 1) Le Ministère alloue 1,5 million de dollars¹ pour les années scolaires 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 à titre de mesure supplémentaire de soutien aux enseignantes et enseignants affectés à des groupes à plus d'une année d'études.
- 2) Les sommes allouées à chaque commission sont dédiées aux enseignantes et enseignants œuvrant auprès des groupes à plus d'une année d'études, entre autres pour l'achat de matériel, pour du temps de libération notamment pour la préparation de matériel ou pour de la formation (au choix des enseignantes et enseignants concernés). Ces sommes sont gérées par le comité de perfectionnement prévu au chapitre 7-0.00 ou par un autre comité convenu entre la commission et le syndicat.

¹ Ces montants sont alloués pour l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones ainsi que pour la Commission scolaire du Littoral.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

281

FAE

ANNEXE XVII**CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE****Exemples d'application de la clause 6-4.03**

I-

		Années d'expérience	Échelons d'expérience
L'enseignante ou l'enseignant X est actuellement payé à		0	1
Après +	90 jours	1	2
Après	$\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	2	3
Après	+ $\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	3	4
Après	+ $\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	4	5
Après 1 année à temps plein	+ (6-4.02)	5	6
Après à temps partiel, à la leçon ou à titre de suppléante ou suppléant occasionnel	$\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	6	7

II-

Année scolaire	Jours de travail crédités			Utilisation des jours aux fins du calcul de l'expérience ¹			Solde après utilisation	Nombre d'années d'expérience 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

Référence : clause 6-4.03

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.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

282

FAE

ANNEXE XVIII 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 8-8.00 ou l'article 13-11.00, l'enseignante ou l'enseignant visé a droit sous réserve des articles 5-10.00 et 5-13.00 au montant de compensation C défini comme suit pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1,20 \$$$

Moy.

où N est le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre étant pondéré selon la formule suivante : le 1^{er} élève excédentaire vaut 1, le 2^e élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacun.

Moy. est la moyenne prévue à l'article 8-8.00 ou à l'article 13-11.00 pour ce type d'élèves.

D est la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignante ou l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.

Cette durée s'exprime en nombre d'heures au préscolaire et au primaire et en nombre de périodes de 50 minutes ou l'équivalent en formation générale au secondaire ou en formation professionnelle, multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par 5.

(Exemple : 22 périodes de 45 minutes = 19,8 périodes de 50 minutes)

- B) La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à :

- 1 752 \$ pour le 1^{er} élève excédentaire;
- 2 190 \$ pour le 2^e élève excédentaire;
- 2 628 \$ pour chaque autre élève excédentaire.

EXEMPLE :

Une enseignante ou un enseignant du secondaire rencontre un groupe de 36 élèves (dont le maximum est 32) pour 5 périodes de 50 minutes durant toute l'année scolaire.

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1,20 \$$$

Moy.

N = 5,25 parce qu'il y a dans ce cas, 4 élèves qui excèdent le maximum (36 - 32) :

$$\begin{aligned} 1^{\text{er}} \text{ élève} &= 1 \\ 2^{\text{e}} \text{ élève} &= 1,25 \\ 3^{\text{e}} \text{ élève} &= 1,5 \\ 4^{\text{e}} \text{ élève} &= 1,5 \\ \text{Total} &= 5,25 \end{aligned}$$

$$\text{Moy.} = 30$$

$$D = 5 \times \frac{180}{5} \quad \text{si le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire est de 180.}$$

$$C = \frac{27 \times 5,25}{30} \times 5 \times \frac{180}{5} \times 1,20 \$ = 1\,020,60 \$$$

Référence : clause 8-8.01 ou 13-11.01

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

283

FAE

ANNEXE XIX ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Cette annexe sert de guide et de repère pour la commission et les intervenantes et intervenants.

I) Élèves à risque

On entend par élèves à risque des élèves du préscolaire, du primaire ou du secondaire qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Une attention particulière doit être portée aux élèves à risque pour déterminer les mesures préventives ou correctives à leur offrir.

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ».

II) Définitions

A) Élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

1) L'élève présentant des troubles du comportement est celui :

dont l'évaluation psychosociale réalisée par du personnel qualifié en collaboration avec une équipe multidisciplinaire, avec des techniques d'observation et d'analyse systématique, révèle un déficit important de la capacité d'adaptation malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de ses besoins. Celles-ci ont été mises en place par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative. Ce déficit se manifeste par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

Il peut s'agir :

- de troubles d'ordre comportemental de type extraverti qui se manifestent par des comportements sur-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (paroles et actes injustifiés d'agression, d'intimidation, de destruction, refus persistant d'un encadrement justifié...);
- de troubles d'ordre comportemental de type introverti qui se manifestent par des comportements sous-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (manifestations de peur excessive, de personnes et de situations nouvelles, comportements anormaux de passivité, de dépendance, de retrait...).

Les difficultés d'interaction avec l'environnement sont considérées significatives, c'est-à-dire requérant des interventions éducatives particulières, dans la mesure où elles nuisent au développement du jeune en cause ou à celui d'autrui en dépit des interventions universelles appliquées en classe.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

284

FAE

2) L'élève ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale est celui :

dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire comprenant une ou un spécialiste des services complémentaires, au moyen de techniques d'observation systématique et d'instruments standardisés d'évaluation, présente les caractéristiques suivantes :

- comportements agressifs ou destructeurs de nature antisociale dont la fréquence est élevée depuis plusieurs années;
- comportements répétitifs et persistants qui violent manifestement les droits des autres élèves ou les normes sociales propres à un groupe d'âge et qui prennent la forme d'agressions verbales ou physiques, d'actes d'irresponsabilité et de défi constant à l'autorité.

L'intensité et la fréquence de ces comportements sont telles qu'un enseignement adapté et un encadrement systématique sont nécessaires. L'élève dont le comportement est évalué sur une échelle de comportement standardisée, s'écarte d'au moins 2 écarts types de la moyenne des jeunes de son groupe d'âge.

Les troubles du comportement considérés ici sont tels qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des activités normales et qu'ils rendent obligatoire, aux fins de services éducatifs, l'intervention du personnel d'encadrement ou de réadaptation au cours de la majeure partie de sa présence à l'école.

3) L'élève en difficulté d'apprentissage est :

a) au primaire celui :

dont l'analyse de la situation démontre que, malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de ses besoins, effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative, ne lui permettent pas de progresser suffisamment afin de combler son retard au plan des apprentissages en français, langue d'enseignement ou en mathématiques. Ce retard est établi en fonction de ce qui est attendu de lui compte tenu à la fois de son âge et du Programme de formation de l'école québécoise.

L'élève peut être reconnu en difficulté d'apprentissage en cours de cycle, et ce, dès le 2^e cycle du primaire. En fonction de ses besoins et capacités, un élève peut être reconnu en difficulté d'apprentissage à la fin du 1^{er} cycle. Un élève pourrait être reconnu en difficulté d'apprentissage à la fin de la 1^{re} année du 1^{er} cycle, si l'analyse de ses besoins et capacités, réalisée dans le cadre du plan d'intervention, révèle que des difficultés importantes persistent dans le temps à la suite d'une intervention rééducative systématique et ciblée et qu'il est nécessaire de recourir à des modifications aux apprentissages de base attendus au Programme de formation de l'école québécoise.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

285

FAE

b) au secondaire celui :

dont l'analyse de la situation démontre que, malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de ses besoins, effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative, ne lui permettent pas de progresser suffisamment afin de combler son retard au plan des apprentissages en français, langue d'enseignement et en mathématiques. Ce retard est établi en fonction de ce qui est attendu de lui compte tenu à la fois de son âge et du Programme de formation de l'école québécoise.

B) Élèves handicapés

Selon l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), est handicapé l'élève qui correspond à la définition de « personne handicapée » contenue à l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1). Cette dernière définit ainsi la « personne handicapée » : « *toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes* ».

Les définitions d'élèves contenues dans ce document permettent de reconnaître comme handicapés les élèves visés aux paragraphes B.1, B.2 et B.3 qui suivent et qui répondent aux 3 conditions suivantes :

- 1) avoir un diagnostic de déficience posé par une personne qualifiée;
- 2) présenter des incapacités qui limitent ou empêchent leur participation aux services éducatifs;
- 3) avoir besoin de soutien pour fonctionner en milieu scolaire.

Le plan d'intervention devra prendre en considération les diagnostics qui précisent souvent l'origine des limitations, les incapacités ainsi que les besoins et les capacités de l'élève pour orienter le choix des services éducatifs appropriés.

L'élève handicapé par de multiples déficiences ou difficultés est reconnu selon la définition correspondant le mieux à ses caractéristiques et à ses limitations principales.

Toutefois, la commission considère les multiples déficiences ou difficultés de l'élève handicapé lors de l'organisation scolaire.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (*suite*)

Personnel enseignant

286

FAE

B.1 Élèves handicapés par une déficience motrice légère ou organique ou une déficience langagière

1.1 Déficience motrice légère ou organique

1.1.1 Déficience motrice légère

L'élève a une déficience motrice légère lorsque l'évaluation de son fonctionnement neuromoteur, effectuée par une ou un spécialiste, révèle un ou plusieurs troubles ou dommages d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

L'élève est dit « *handicapé par une déficience motrice légère* » lorsque l'évaluation de son fonctionnement révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- difficultés dans l'accomplissement de tâches de préhension (dextérité manuelle);
- difficultés dans l'accomplissement des tâches de la vie quotidienne (soins corporels, alimentation);
- limites sur le plan de la mobilité affectant les déplacements.

Ces difficultés ou limites peuvent s'accompagner de difficultés dans l'apprentissage de la communication.

Ces caractéristiques nécessitent un entraînement particulier et un soutien occasionnel en milieu scolaire.

1.1.2 Déficience organique

L'élève handicapé par une déficience organique est celui dont l'évaluation médicale et fonctionnelle révèle une ou plusieurs atteintes aux systèmes vitaux (respiration, circulation sanguine, système génito-urinaire, etc.) entraînant des troubles organiques permanents et ayant des effets nuisibles sur son rendement.

L'élève est « *handicapé par une déficience organique* » lorsque des troubles fonctionnels diagnostiqués chez lui révèlent l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- besoins de soins intégrés dans l'horaire scolaire (médication fréquente, insuline et contrôle, soins infirmiers);
- difficultés dans l'apprentissage des programmes d'études à cause de traitements médicaux (concentration réduite, douleurs persistantes, angoisse, horaire réduit);

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

287

FAE

- dans certains cas, une accessibilité à certains lieux limitée par la nature de sa maladie;
- des absences fréquentes, parfois pour de longues périodes, amenant des retards scolaires.

On reconnaît qu'une déficience organique a des effets négatifs sur le rendement scolaire d'un élève lorsque l'état de celui-ci exige l'intégration de soins dans son horaire scolaire et des mesures pédagogiques adaptées.

1.2 Déficience langagière

L'élève handicapé par une déficience langagière est celui :

dont l'évaluation, réalisée par une équipe multidisciplinaire, à l'aide de techniques d'observations systématiques et de tests appropriés, révèle une atteinte très marquée (c'est-à-dire sévère) :

- de l'évolution du langage,
- de l'expression verbale,
- des fonctions cognitivo-verbales

ET

- une atteinte modérée à sévère de la compréhension verbale.

Une atteinte modérée sur le plan de la compréhension verbale est considérée si l'évaluation conclut à une dyspraxie verbale sévère.

Cette évaluation permet de conclure à une dysphasie sévère, à un trouble primaire sévère du langage, à un trouble mixte sévère du langage ou à une dyspraxie verbale sévère.

L'élève handicapé par une déficience langagière peut présenter la ou les limitations suivantes :

- au niveau des interactions verbales, tant sur les plans de l'expression que de la compréhension,
- sur le plan de la socialisation,
- sur le plan des apprentissages scolaires.

La persistance et la sévérité du trouble l'empêchent d'accomplir les tâches scolaires normalement proposées aux jeunes de son âge.

L'élève a donc besoin de services éducatifs complémentaires et d'une pédagogie adaptée.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

288

FAE

1.2.1 Déficience langagière sévère

Aux seules fins de l'application de l'article 8-8.00, la déficience langagière est dite sévère lorsque l'évaluation faite par une équipe multidisciplinaire :

- démontre une atteinte sévère au plan expressif et de la compréhension verbale;
- et pourrait, selon l'âge de l'élève, démontrer une atteinte sévère dans l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.

Les limitations peuvent entraîner la mise en place de moyens de communication alternatifs (langage gestuel, outils multimédias de communication, etc.).

B.2 Élèves handicapés par une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou par des troubles sévères du développement

2.1 Déficience intellectuelle moyenne à profonde

L'élève handicapé en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde est celui dont l'évaluation des fonctions cognitives faite par une équipe multidisciplinaire au moyen d'exams 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.

2.1.1 Déficience intellectuelle moyenne à sévère

Une déficience 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.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (*suite*)

Personnel enseignant

289

FAE

Un quotient intellectuel ou de développement qui se situe entre 20-25 et 50-55 est habituellement l'indice d'une déficience 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 :

$$\text{quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

2.1.2 Déficience intellectuelle profonde

Une déficience 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 :

$$\text{quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

290

FAE

2.2 Troubles envahissants du développement

L'élève handicapé par des troubles envahissants du développement est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes, à l'aide de techniques d'observation systématique, d'examens standardisés en conformité avec les critères diagnostiques du DSM-IV¹, conclut à l'un ou l'autre des diagnostics suivants :

trouble autistique : ensemble des dysfonctions apparaissant dès le jeune âge se caractérisant par le développement nettement anormal ou déficient de l'interaction sociale et de la communication et, de façon marquée, par un répertoire restreint, répétitif et stéréotypé des activités, des champs d'intérêt et du comportement.

Le trouble autistique se manifeste par plusieurs des limites particulières suivantes :

- une incapacité à établir des relations avec ses camarades, des problèmes importants d'intégration au groupe;
- un manque d'aptitude à comprendre les concepts et les abstractions, une compréhension limitée des mots et des gestes;
- des problèmes particuliers de langage et de communication : pour certains de ces élèves, aucun langage; pour d'autres, écholalie, inversion des pronoms, etc.;
- des problèmes du comportement (hyperactivité ou passivité anormale, crises, craintes dans des situations banales ou imprudences dans des situations dangereuses, etc.);
- du maniérisme, des gestes stéréotypés et répétitifs, etc.

Le syndrome de Rett, le trouble désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié sont également considérés comme des troubles envahissants du développement.

Les troubles considérés ici 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.

¹ DSM-IV Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

291

FAE

2.3 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, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'examens standardisés, conduit au diagnostic suivant :

déficience psychique 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 grave;
- troubles émotifs graves, confusion extrême;
- déformation de la réalité, délire et hallucinations.

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.

Les troubles du développement considérés ici 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.

2.4 Élève ayant une déficience atypique

L'élève ayant une déficience atypique est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes révèle des caractéristiques et des limites qui ne correspondent à aucune des définitions retenues par le Ministère en vue de sa déclaration annuelle des effectifs scolaires au 30 septembre.

Les diagnostics établis sont particuliers et souvent rarissimes. Cependant, les limites que présentent ces élèves sont d'une gravité telle qu'elles les empêchent d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

B.3 Élèves handicapés par une déficience physique grave

3.1 Déficience motrice grave

L'élève ayant une déficience motrice grave est celui dont le système neuromoteur évalué par une ou un spécialiste, révèle un ou plusieurs troubles d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

292

FAE

L'élève « *handicapé par une déficience motrice grave* » est celui dont l'évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- limites fonctionnelles graves pouvant requérir un entraînement particulier et une assistance régulière pour l'accomplissement des activités de la vie quotidienne;
- limites importantes sur le plan de la mobilité (mobilité et déplacement) requérant une aide particulière pour le développement moteur, ainsi qu'un accompagnement dans les déplacements ou un appareillage très spécialisé.

Ces limites peuvent s'accompagner de limites importantes sur le plan de la communication qui rendent nécessaire le recours à des moyens de communication substitutifs.

Ces limites rendent nécessaires un entraînement particulier et un soutien continu.

3.2 Déficience visuelle

L'élève ayant une déficience visuelle est celui dont l'évaluation oculovisuelle effectuée à l'aide des examens que lui fait passer un spécialiste qualifié, révèle pour chaque oeil une acuité visuelle d'au plus 6/21 ou un champ de vision inférieur à 60° dans les méridiens 90° et 180°, en dépit d'une correction au moyen de lentilles optiques appropriées, à l'exclusion des systèmes optiques spéciaux et des additions supérieures à + 4,00 dioptries.

L'élève est handicapé par sa déficience visuelle lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie utilisée ou par rapport à celle-ci, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de la communication pouvant se traduire par :
 - . le besoin de matériel adapté (imprimés de bonne qualité, parfois agrandis, pour l'élève fonctionnellement voyant; matériel en braille, en relief, enregistrements sonores pour l'élève fonctionnellement aveugle);
 - . le besoin d'exercices et d'un soutien occasionnel pour l'utilisation de ses appareils d'aide mécanique ou électronique ou d'un matériel scolaire adapté;
 - . le besoin d'apprendre et de recourir à des codes substitutifs pour lire et écrire (dans le cas d'un élève fonctionnellement aveugle);
 - . le besoin d'un enseignement adapté pour la compréhension de certains concepts;

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

293

FAE

- des limites dans la participation aux activités de la vie quotidienne pouvant requérir des exercices particuliers, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle;
- des limites sur le plan de la locomotion requérant un exercice particulier, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle.

3.3 Déficience auditive

L'élève ayant une déficience auditive est celui dont l'ouïe, évaluée à l'aide d'examens standardisés par une ou un spécialiste, révèle un seuil moyen d'acuité supérieur à 25 décibels pour des sons purs de 500, 1000 et 2000 hertz, perçus par la meilleure oreille.

L'évaluation doit aussi tenir compte de la discrimination auditive et du seuil de tolérance au son.

L'élève est handicapé par une déficience auditive lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de l'apprentissage et de l'utilisation de la communication verbale pouvant se traduire par :
 - . le besoin de techniques spécialisées pour l'apprentissage du langage verbal;
 - . le besoin d'apprendre et d'utiliser des moyens de communication substitutifs (lecture labiale, langue signée, etc.);
 - . le besoin de recourir à des interprètes;
- des difficultés dans le domaine du développement cognitif (lacunes dans la formation de concepts) et du développement du langage oral entraînant :
 - . le besoin d'un enseignement adapté;
 - . le besoin de combler des retards d'apprentissage.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

294

FAE

ANNEXE XX

ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM D'ÉLÈVES D'UN GROUPE QUI FAIT L'OBJET D'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Lorsque la commission pondère des élèves intégrés, elle applique un facteur de pondération aux élèves intégrés selon la formule suivante :

$$F = \frac{MI}{M}$$

où

- F est le facteur de pondération;
- MI est le maximum prévu à l'article 8-8.00 pour le groupe dans lequel l'élève est intégré;
- M est le maximum prévu à l'article 8-8.00 pour le type d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage auquel l'élève intégré appartient.

Si le résultat de l'application de cette formule pour un élève donné est négatif, on ne tient pas compte du facteur de pondération.

Lorsque le produit du nombre d'élèves ainsi pondérés n'est pas un nombre entier, on procède comme suit :

si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

EXEMPLE :

2 élèves en difficulté d'apprentissage, au secondaire, sont intégrés dans un cours de formation générale comportant 30 élèves avant l'intégration.

Le maximum du groupe où s'intègrent les 2 élèves est de 32.

Le maximum du type auquel appartiennent les 2 élèves est de 20.

Facteur de pondération : $\frac{32}{20} = 1,6$

Nombre d'élèves intégrés : $2 \times 1,6 = 3,2 = 3$

Nombre total d'élèves aux fins d'établissement du maximum du groupe :

$30 + 3 = 33$

Dans ce cas, le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu (32) d'un élève et l'enseignante ou l'enseignant a donc droit à la compensation prévue à la clause 8-8.01.

Référence : clause 8-9.03

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

295

FAE

ANNEXE XXI

ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM ET DE LA MOYENNE D'ÉLÈVES DANS UN GROUPE D'ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE COMPTANT DES ÉLÈVES DE DIFFÉRENTS TYPES

Le maximum d'élèves de ce groupe s'établit comme suit :

- on divise le nombre d'élèves de chaque type par le maximum d'élèves par groupe pour ce type d'élèves;
- on additionne les quotients ainsi obtenus;
- on divise le nombre total d'élèves dans le groupe par la somme des quotients ainsi obtenus;
- le nouveau quotient ainsi obtenu est le maximum. Si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

La moyenne est obtenue en soustrayant 2 du maximum.

Ce mode de calcul s'applique également à un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire comptant un ou des élèves d'un ou de différents types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à l'inclusion, lors du calcul, des élèves visés au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 8-8.04.

EXEMPLE :

Au secondaire, un groupe de 18 élèves est composé comme suit :

Nombre d'élèves	Type	Maximum
10	Élèves en difficulté d'apprentissage	20
5	Élèves présentant des troubles du comportement	14
3	Élèves handicapés en raison d'une déficience motrice grave	11

$$\frac{18}{10/20 + 5/14 + 3/11} = 15,93$$

Maximum : 16

Moyenne : 14

Dépassement : 2

Référence : clause 8-8.01

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

296

FAE

ANNEXE XXII

CLASSE SPÉCIALISÉE ET CLASSE DE CHEMINEMENT PARTICULIER DE FORMATION

La classe spécialisée et la classe de cheminement particulier de formation sont des modes d'organisation de l'enseignement qui peuvent permettre de répondre aux besoins de certains élèves en vue de leur réussite scolaire.

Un cheminement particulier de formation est un mode d'organisation de l'enseignement pour l'élève de l'école secondaire qui présente un retard scolaire tel qu'il compromet, tout au moins pour un temps, la réussite scolaire de l'élève dans le contexte d'une classe ordinaire et nécessite ainsi des mesures particulières.

Selon l'importance et la nature de ses besoins, l'élève emprunte un cheminement particulier de formation de type temporaire ou de type continu :

- a) un cheminement particulier de formation de type temporaire est un cheminement particulier de formation qui vise l'intégration à l'un des cheminements réguliers, en vue de l'obtention du diplôme d'études secondaires ou du diplôme d'études professionnelles;
- b) un cheminement particulier de formation de type continu est un cheminement qui vise l'intégration de l'élève à un programme de formation davantage susceptible de répondre à son intérêt, ses besoins et ses capacités, comme par exemple, un des programmes du parcours de formation axé sur l'emploi.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

297

FAE

ANNEXE XXIII

DURÉE DE PRÉSENCE DES ÉLÈVES AU NIVEAU PRIMAIRE

Au niveau primaire, l'écart hebdomadaire entre le temps moyen maximum à être consacré à la présentation de cours et leçons ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève et le temps de présence des élèves pour ces mêmes cours, leçons et activités étudiantes est d'au moins 4,5 heures.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

298

FAE

ANNEXE XXIV

CONCERNANT LES PETITES ÉCOLES

Le Ministère, par les règles budgétaires, assure aux commissions scolaires où il existe des petites écoles des ressources équivalentes à celles allouées conformément à l'annexe XIX de la convention 1983-1985, en tenant compte des données de la tâche et de l'évolution des clientèles.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

299

FAE

ANNEXE XXV ENTENTE PORTANT SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Attendu l'importance d'investir dans la réussite éducative des élèves;

Attendu que les études démontrent l'importance d'intervenir rapidement et d'agir dès le préscolaire;

Attendu la politique du Ministère touchant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA);

Attendu les dispositions de la présente entente;

Attendu la décision du ministre de l'Éducation annoncée le 21 décembre 1999 d'ajouter des ressources enseignantes;

Attendu le plan d'action pour soutenir la réussite des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage « Des conditions pour mieux réussir! » présenté par la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport le 11 juin 2008;

Attendu le plan d'action « Tous ensemble pour la réussite scolaire, L'école, j'y tiens! » présenté par la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport le 9 septembre 2009;

Attendu la réduction du nombre d'élèves par classe contenue dans ces plans d'action;

Attendu les besoins engendrés par les milieux pluriethnique et multiculturel;

Attendu la nécessité de poursuivre l'évaluation d'un tel programme d'investissement;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Pour la durée de l'entente, les règles de formation de groupes d'élèves suivantes s'appliquent :

Année scolaire	Clientèle	Moyenne	Maximum
À compter de 2000-2001	Préscolaire 5 ans - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2001-2002	Préscolaire 5 ans	18	20
	1 ^{re} année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2002-2003	1 ^{re} année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	20	22
	2 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2003-2004	2 ^e année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	22	24
	3 ^e année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	24	26
À compter de 2009-2010	3 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	22	24
	4 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	22	24

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 300 FAE

Année scolaire	Clientèle	Moyenne	Maximum
À compter de 2010-2011	3 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
	4 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2011-2012	5 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	22	24
	6 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	22	24
	4 ^e année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	24	26
	1 ^{re} année du secondaire ¹	29	31
	2 ^e année du secondaire ¹	29	31
À compter de 2011-2012	Classes d'accueil et classes de soutien à l'apprentissage de la langue française au préscolaire	14	17
	Classes d'accueil et classes de soutien à l'apprentissage de la langue française au primaire	15	18
	Classes d'accueil et classes de soutien à l'apprentissage de la langue française au secondaire	15	18
À compter de 2012-2013	5 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
	6 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
	5 ^e année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	24	26
	6 ^e année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	24	26
	1 ^{re} année du secondaire ¹	28	30
	2 ^e année du secondaire ¹	28	30

¹ À défaut de pouvoir appliquer la baisse des maxima visée en raison d'un manque de locaux, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de la compensation pour dépassement des maxima d'élèves, s'il y a lieu; la différence entre les sommes allouées pour cette baisse de ratios applicables à l'école visée et le montant des compensations payables en raison d'un manque de locaux est convertie en ajout de services, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant 301 FAE

Année scolaire	Clientèle	Moyenne	Maximum
À compter de 2012-2013	Classes d'accueil et classes de soutien à l'apprentissage de la langue française au préscolaire	13	16
	Classes d'accueil et classes de soutien à l'apprentissage de la langue française au primaire	14	17
	Classes d'accueil et classes de soutien à l'apprentissage de la langue française au secondaire	14	17
À compter de 2013-2014	1 ^{re} année du secondaire ¹	26	28
	2 ^e année du secondaire ¹	27	29
À compter de 2016-2017	Préscolaire 4 ans	14	17
	Préscolaire 5 ans	17	19

- 2) Le Ministère en collaboration avec les commissions scolaires, (ex. : un suivi de cohortes d'élèves) poursuit l'évaluation des résultats obtenus. Au cours des prochains mois, le rapport final d'évaluation incluant les recommandations sera déposé aux commissions scolaires et à la partie syndicale.
- 3) Les parties se rencontreront pour analyser les résultats et discuter des suites appropriées. L'évaluation finale des résultats obtenus permettra au Ministère de décider, si à compter de la date d'entrée en vigueur de la prochaine entente, les mesures ci-dessus seront prolongées, avec ou sans modifications.
- 4) Durant la période d'application du programme, ces règles de formation de groupes ont préséance sur celles prévues au paragraphe A) de la clause 8-8.02, au paragraphe D) des clauses 8-8.02, 8-8.03 et 8-8.04, au paragraphe A) de la clause 8-8.03 ainsi qu'au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-8.04 pour les cours de formation générale de la 1^{re} et 2^e secondaire.

¹ À défaut de pouvoir appliquer la baisse des maxima visée en raison d'un manque de locaux, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de la compensation pour dépassement des maxima d'élèves, s'il y a lieu; la différence entre les sommes allouées pour cette baisse de ratios applicables à l'école visée et le montant des compensations payables en raison d'un manque de locaux est convertie en ajout de services, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

302

FAE

ANNEXE XXVI

SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES VIVANT EN MILIEU PLURIETHNIQUE

Depuis un certain nombre d'années, le gouvernement est préoccupé par les questions touchant le cheminement scolaire des élèves issus des milieux pluriethniques. Tout en ne ménageant aucun effort en vue de favoriser le succès scolaire de cette clientèle, l'objectif poursuivi est de contribuer à faciliter l'intégration de celle-ci au vécu de l'école québécoise.

Dans le but de faciliter cette intégration des élèves concernés à des classes ordinaires, des mesures spéciales de soutien à l'apprentissage du français sont accessibles, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires.

Le Ministère a le souci de bien évaluer l'atteinte des objectifs des apprentissages des élèves en classe d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français; dans certains cas, il y a possibilité pour ces élèves de prolonger leur séjour dans ces classes.

Des efforts seront poursuivis par le Ministère afin que le gouvernement maintienne substantiellement les activités de ce programme et les ressources afférentes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

303

FAE

ANNEXE XXVII

**EXTRAIT DU RÈGLEMENT DÉFINISSANT CE QUI CONSTITUE
UNE FONCTION PÉDAGOGIQUE OU ÉDUCATIVE AUX FINS DE
LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (c. I-14, r.9) TEL QU'IL
ÉTAIT EN VIGUEUR AU 30 JUIN 1989¹**

Constituent une fonction pédagogique ou éducative :

- a) la fonction d'enseignant à temps plein; ou
- b) toute fonction à temps plein de conseil, d'animation, de coordination ou de direction se rapportant directement à l'administration des programmes d'enseignement, à l'organisation pédagogique des écoles, à la formation académique ou personnelle des élèves ou des enseignants, aux activités para-pédagogiques ou aux services personnels aux élèves.

Référence : clause 6-4.02

¹ A.C. 1417-70, (1970) 102 G.O., 2141

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

304

FAE

ANNEXE XXVIII

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

- 1) de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
- 2) de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
- 3) s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
- 4) de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective.

Les parties conviennent de la composition du comité de travail et de ses règles de fonctionnement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

305

FAE

**ANNEXE XXIX SOMMES DÉDIÉES À L'ORGANISATION DES GROUPES D'ÉLÈVES
AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES**

Modalités

- Le Ministère alloue un montant correspondant à la représentativité de la FAE dans les paramètres budgétaires qu'il établit à même une somme de 2 M\$, et ce, annuellement;
- La commission et le syndicat conviennent des critères d'utilisation des sommes pouvant servir notamment à l'octroi d'une compensation. À défaut d'entente, il revient à la commission de déterminer ces critères;
- La direction du centre utilise ces sommes sur la base des critères mentionnés précédemment;
- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées, sont converties en ajout de services au centre;
- Le comité national de concertation est saisi de toute situation litigieuse.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

306

FAE

ANNEXE XXX COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION

- 1) Le Ministère, la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un Comité national de concertation.
- 2) Ce comité est composé de 2 représentantes ou représentants du Comité patronal (une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et de 2 représentantes ou représentants de la FAE.
- 3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources.
- 4) Le comité établit ses propres règles de procédure et le calendrier de ses rencontres.
- 5) Le comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'entente nationale.
- 6) Pour la durée de l'entente, le comité a également pour mandat d'assurer le suivi relativement :
 - à la lettre d'entente, signée le 23 juin 2016, visant le retrait des griefs recherchant les mêmes effets que la sentence arbitrale 8771, soit la computation, dans les 27 heures de travail assigné, du temps de pause ou de récréation des élèves lorsque celui-ci se situe entre 2 moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue dans la tâche de l'enseignante ou l'enseignant;
 - aux travaux du Comité national relatif à la tâche enseignante, prévu à l'annexe XLI;
 - à la consultation prévue à l'annexe XXXIX concernant l'octroi de 250 nouveaux contrats à temps plein à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

307

FAE

ANNEXE XXXI

CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La Commission scolaire _____

appelée ci-après : « *La commission* »

ET

Nom : _____ *Prénom* : _____

Adresse : _____

appelé ci-après : « *L'enseignante ou l'enseignant* »

OBJET : RÉGIME 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 1^{er} juillet _____ et se termine le 30 juin _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-21.17 et 5-21.18.

2- Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine régulière de travail pour chaque année visée :

pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%

Référence : article 5-21.00

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

308

FAE

Malgré l'alinéa précédent, la commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du 1^{er} alinéa de la clause 5-21.07.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignante ou l'enseignant

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ , ce _____^e jour du mois de _____ .

Pour la commission scolaire

L'enseignante ou l'enseignant

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

309

FAE

ANNEXE XXXII

**LETRE D'ENTENTE PORTANT SUR LE RÔLE DU GREFFE
DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE
L'ÉDUCATION**

Les parties conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- Modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement de grief (conciliation/médiation);
- Accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre lors de la fixation du rôle d'arbitrage, lorsque cela est possible;
- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;
- Mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;
- Mettre en place un projet pilote de conciliation volontaire dont les coûts seraient assumés par les parties utilisatrices, et ce, à parts égales. Ce projet pilote sera d'une durée de 2 ans à compter de l'année scolaire 2016-2017. Au terme de cette période, un bilan du projet pilote devra être fait par les parties afin d'établir si le maintien du mécanisme de conciliation volontaire s'avère pertinent.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

310

FAE

ANNEXE XXXIII AJOUT DE RESSOURCES POUR LA PRÉVENTION ET L'INTERVENTION RAPIDE

Attendu que la prévention et l'intervention rapide, et ce, dès le préscolaire sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants comme prévu à la clause 8-9.01;

Attendu que la prévention et l'intervention rapide sont essentielles pour assurer la réussite scolaire, notamment au 1^{er} cycle du primaire;

Attendu les besoins particuliers présents dans certaines commissions scolaires (milieux défavorisés, clientèle multiethnique, etc.);

Les parties conviennent :

- 1) D'ajouter une somme de 4,4 M\$ devant servir à l'embauche d'enseignantes et d'enseignants orthopédagogues pour le préscolaire et le 1^{er} cycle du primaire, à compter de l'année scolaire 2011-2012.
- 2) La répartition de cette somme s'effectuera par le Ministère selon le nombre d'enseignantes et d'enseignants financés au préscolaire et au 1^{er} cycle du primaire¹.
- 3) Les sommes non utilisées au cours de l'année sont reportées à l'année suivante.

¹ S'applique aux commissions scolaires dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE au 30 juin 2015. Ne s'applique pas à la commission scolaire des Trois-Lacs.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

311

FAE

ANNEXE XXXIV

DROITS PARENTAUX - MODIFICATIONS

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relative aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

312

FAE

ANNEXE XXXV

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La FAE d'une part, et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

313

FAE

ANNEXE XXXVI

**MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE
DANS LE CADRE DES RELATIVITÉS SALARIALES**

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1) Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019¹ pour le titre d'emploi présenté à la sous-annexe 2.

2) Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à la sous-annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives des commissions scolaires.

La structure salariale présentée à la sous-annexe 1 s'applique aux titres d'emplois des commissions scolaires, des collèges et de la santé et des services sociaux de ces secteurs en fonction de leur rangement, sous réserve de modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. La sous-annexe 1 précise également le taux applicable pour un titre d'emplois à taux unique en fonction de son rangement.

3) Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement présentés à la sous-annexe 1 sont exprimés sur une base horaire. Toutefois, ceux applicables aux enseignants réguliers sont établis sur une base annuelle.

Aux fins de publication d'une convention collective, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les 2 alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux articles 4.1 à 4.2 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

¹ Pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142^e jour de l'année scolaire 2018-2019.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

314

FAE

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4) Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux enseignants

4.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires

À chaque renouvellement de la convention collective, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22¹ multiplié par 1 826,3;
 - o Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1,0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

¹ Le rangement du titre d'emplois Enseignant (0310) est celui constaté en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

315

FAE

4.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires sont déterminés selon la méthodologie prévue à la sous-annexe 3.

4.3 Taux et échelles de traitement des enseignants

Les échelles de traitement découlant des paragraphes 4.1 et 4.2 de la section 1 sont présentées à la sous-annexe 4.

SECTION 2 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1) Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2) Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3) Règles d'intégration

Les enseignants des commissions scolaires sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4) Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1^{er} avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019¹.

¹ Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

SOUS-ANNEXE 1

**STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	19,01																		1	19,01
2	19,37																		2	19,37
3	19,51	19,61	19,70																3	19,69
4	19,73	19,91	20,06	20,22															4	20,19
5	19,96	20,25	20,55	20,84															5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55														6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35														7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	26,15	26,95	27,70	28,41	29,09	29,77	30,46					12	26,83	
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,31	28,10	28,89	29,67	30,46	31,24	31,99				13	27,92	
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46	31,14	31,99	32,66			14	29,05	
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99	32,82	33,61	34,45			15	30,30	
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61	34,61	35,61	36,61			16		
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32	36,45	37,61	38,75			17		
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13	38,48	39,86	41,22			18		
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	19	39,00	
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	20	40,98	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	21	43,06	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,86	41,22	42,51	43,85	22	45,22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	23	47,48	
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	24	49,82	
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	25	52,26	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	26	54,78	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	27	57,40	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	28	60,12	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
 À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
 Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux d'augmentation salariale à la section B de la présente entente.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

317

FAE

SOUS-ANNEXE 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
0310	Enseignant	22	

Note : Le rangement du titre d'emplois de la présente annexe est celui constaté en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

318

FAE

SOUS-ANNEXE 3
ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ¹ à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ³
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁴	s.o.

¹ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

² Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps ;/ échelon au temps ;-;) sont arrondies à quatre décimales.

³ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁴ Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

319

FAE

SOUS-ANNEXE 4

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
COMMISSIONS SCOLAIRES

0310 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
0	1	42 431
	2	44 235
	3	46 115
	4	48 074
	5	50 118
	6	52 248
	7	54 468
	8	56 783
	9	59 196
	10	61 712
	11	64 335
	12	67 069
	13	69 920
	14	72 891
	15	75 989
	16	79 218
	17	82 585

NOTE :

- ON DOIT LIRE LE TAUX À COMPTER DU 142^e JOUR DE TRAVAIL DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2018-2019 AU LIEU DU 2019-04-02.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

320

FAE

ANNEXE XXXVII LISTE ET DESCRIPTION DES SPÉCIALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE¹

A) PRÉLIMINAIRE

1) Secteurs

À des fins de gestion et d'harmonisation de l'offre de formation, les programmes d'études professionnelles et techniques présentant des affinités au regard principalement des compétences qu'ils visent à développer ont été regroupés dans 21 secteurs de formation.

2) Cours offerts

Les cours offerts aux élèves de la formation professionnelle par une commission scolaire dispensant l'enseignement professionnel et apparaissant à l'horaire des élèves ne peuvent être que de l'un ou l'autre des types suivants :

- a) les cours inclus dans les programmes d'études officiels du Ministère pour l'enseignement professionnel apparaissant au profil scolaire de l'élève;
- b) les cours inclus dans les programmes d'études expérimentaux autorisés par le Ministère apparaissant au profil scolaire de l'élève.

3) Spécialités de la formation professionnelle

Tous les cours de formation professionnelle² afférents à une spécialité et apparaissant à la grille-horaire des élèves sont réputés identifiés à cette spécialité de la formation professionnelle.

B) SECTEURS ET SPÉCIALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTEUR 1

L'ensemble des cours de formation professionnelle en ADMINISTRATION, COMMERCE et INFORMATIQUE.

Spécialité 1

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ADMINISTRATION, COMMERCE et INFORMATIQUE.

SECTEUR 2

L'ensemble des cours de formation professionnelle en AGRICULTURE et PÊCHES.

¹ Les concordances appropriées doivent être faites en cas de changement d'appellation d'une spécialité de la formation professionnelle.

² À l'inclusion des cours complémentaires.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

321

FAE

Spécialité 2A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en AGRICULTURE.

Spécialité 2B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en PÊCHES.

SECTEUR 3

L'ensemble des cours de formation professionnelle en ALIMENTATION et TOURISME.

Spécialité 3

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ALIMENTATION et TOURISME.

SECTEUR 4

L'ensemble des cours de formation professionnelle en ARTS.

Spécialité 4

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ARTS.

SECTEUR 5

L'ensemble des cours de formation professionnelle en BOIS et MATÉRIAUX CONNEXES.

Spécialité 5

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en BOIS et MATÉRIAUX CONNEXES.

SECTEUR 6

L'ensemble des cours de formation professionnelle en CHIMIE et BIOLOGIE.

Spécialité 6

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en CHIMIE et BIOLOGIE.

SECTEUR 7

L'ensemble des cours de formation professionnelle en BÂTIMENT et TRAVAUX PUBLICS.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

322

FAE

Spécialité 7A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en TRAVAUX TECHNIQUES.

Spécialité 7B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE DU BÂTIMENT.

Spécialité 7C

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en BÂTIMENT ET INFRASTRUCTURES.

Spécialité 7D

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SERVICES.

SECTEUR 8

L'ensemble des cours de formation professionnelle en ENVIRONNEMENT et AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE.

Spécialité 8

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ENVIRONNEMENT et AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE.

SECTEUR 9

L'ensemble des cours de formation professionnelle en ÉLECTROTECHNIQUE.

Spécialité 9A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ÉLECTRICITÉ.

Spécialité 9B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ÉLECTROTECHNIQUE.

Spécialité 9C

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MONTAGE DE LIGNES ÉLECTRIQUES.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

323

FAE

SECTEUR 10

L'ensemble des cours de formation professionnelle en ENTRETIEN D'ÉQUIPEMENT MOTORISÉ.

Spécialité 10A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ÉQUIPEMENT MOTORISÉ.

Spécialité 10B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE DE VÉHICULES LOURDS.

SECTEUR 11

L'ensemble des cours de formation professionnelle en FABRICATION MÉCANIQUE.

Spécialité 11A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en PRODUCTION.

Spécialité 11B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SERVICES TECHNIQUES.

SECTEUR 12

L'ensemble des cours de formation professionnelle en FORESTERIE et PAPIER.

Spécialité 12

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en FORESTERIE et PAPIER.

SECTEUR 13

L'ensemble des cours de formation professionnelle en COMMUNICATIONS et DOCUMENTATION.

Spécialité 13

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en COMMUNICATIONS et DOCUMENTATION.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

324

FAE

SECTEUR 14

L'ensemble des cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE D'ENTRETIEN.

Spécialité 14

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE D'ENTRETIEN.

SECTEUR 15

L'ensemble des cours de formation professionnelle en MINES et TRAVAUX DE CHANTIER.

Spécialité 15A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MINES et TRAVAUX DE CHANTIER.

Spécialité 15B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en OPÉRATION DE MACHINERIE LOURDE.

SECTEUR 16

L'ensemble des cours de formation professionnelle en MÉTALLURGIE.

Spécialité 16

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉTALLURGIE.

SECTEUR 17

L'ensemble des cours de formation professionnelle en TRANSPORT.

Spécialité 17A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en TRANSPORT.

Spécialité 17B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en TRANSPORT PAR CAMION.

SECTEUR 18

L'ensemble des cours de formation professionnelle en CUIR, TEXTILE et HABILLEMENT.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

325

FAE

Spécialité 18

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en CUIR, TEXTILE et HABILLEMENT.

SECTEUR 19

L'ensemble des cours de formation professionnelle en SANTÉ.

Spécialité 19

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SANTÉ.

SECTEUR 20

Ce secteur ne s'applique pas aux cours dispensés par les commissions scolaires.

SECTEUR 21

L'ensemble des cours de formation professionnelle en SOINS ESTHÉTIQUES.

Spécialité 21A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en COIFFURE.

Spécialité 21B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SOINS ESTHÉTIQUES.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

326

FAE

ANNEXE XXXVIII MAINTIEN D'UN NOMBRE DE POSTES RÉGULIERS À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTION 1 ÉDUCATION DES ADULTES

Clause 11-7.07

- A) Pour la durée de l'entente, la commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.
- B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours.
- C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010.
- D) Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations à la commission à la suite d'un départ définitif.

Exemples d'application de la clause 11-7.07

- Si le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010 et visé au paragraphe A) est de 200, la commission doit maintenir 200 postes réguliers pour la durée de l'entente.
- Cependant, si par exemple, le 15 mars 2012, alors que la commission a effectivement 200 postes réguliers maintenus, il y a un départ définitif dans la spécialité « Français » et qu'il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission dans cette spécialité au cours de la période allant de l'année scolaire 2008-2009 à l'année scolaire 2010-2011, le nombre de postes réguliers à maintenir (200) est alors réduit de un et s'établit à 199.
- Par ailleurs, si ce 15 mars 2012, le même départ définitif survient dans un contexte où le nombre de postes réguliers réellement maintenus est de 210, le nombre de postes réguliers à maintenir par la commission ne baisse pas et demeure à 200. Il ne baissera qu'à partir du moment où le nombre de postes réguliers réels atteindra, le cas échéant, 200 postes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

327

FAE

SECTION 2 FORMATION PROFESSIONNELLE

Clause 13-7.07

- A) Pour la durée de l'entente, la commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.
- B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe A), est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité ou sous-spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission, au cours de la période couvrant 4 années précédant l'année en cours.
- C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010 et visés au paragraphe A).
- D) Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité ou sous-spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations à la commission à la suite d'un départ définitif.

Exemples d'application de la clause 13-7.07

- Si le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010 et visé au paragraphe A) est de 200, la commission doit maintenir 200 postes réguliers pour la durée de l'entente.
- Cependant, si par exemple, le 15 mars 2012, alors que la commission a effectivement 200 postes réguliers maintenus, il y a un départ définitif dans la spécialité « Cuir, Textile et Habillement » et qu'il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission dans cette spécialité au cours de la période allant de l'année scolaire 2007-2008 à l'année scolaire 2010-2011, le nombre de postes réguliers à maintenir (200) est alors réduit de un et s'établit à 199.
- Par ailleurs, si ce 15 mars 2012, le même départ définitif survient dans un contexte où le nombre de postes réguliers réellement maintenus est de 210, le nombre de postes réguliers à maintenir par la commission ne baisse pas et demeure à 200. Il ne baissera qu'à partir du moment où le nombre de postes réguliers réels atteindra, le cas échéant, 200 postes.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

328

FAE

ANNEXE XXXIX

OCTROI DE 250 NOUVEAUX CONTRATS D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Au plus tard le 1^{er} juillet 2017, les commissions scolaires procèdent à l'octroi de 250 nouveaux contrats d'enseignante ou d'enseignant à temps plein à répartir dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle;
- 2) La distribution du nombre de contrats d'enseignante ou d'enseignant à temps plein entre les commissions est effectuée par le Comité patronal après consultation de la FAE par l'entremise du Comité national de concertation (CNC);
- 3) Après consultation du syndicat, la commission détermine le secteur, la spécialité ou la sous-spécialité le cas échéant, pour chacun des nouveaux contrats d'enseignante ou d'enseignant à temps plein qu'elle octroie.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

329

FAE

ANNEXE XL RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

1. Dans le texte de l'entente, on emploie les genres féminin et masculin dans la désignation de personnes. La conjonction « ou » placée entre les 2 genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les 2 genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel enseignant de la commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples : - l'enseignante ou l'enseignant a droit...

- toute réunion impliquant des enseignantes ou enseignants...
- la suppléante ou le suppléant occasionnel...
- l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personnes, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples : - la représentante ou le représentant...

- aucune enseignante ou aucun enseignant...
- une assessseure ou un assessseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les 2 genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article et de la préposition « de »;

Exemples : - chaque enseignante ou enseignant...

- aux enseignantes et enseignants...
- à titre d'enseignante ou d'enseignant...
- d'une étudiante ou d'un étudiant...
- l'enseignante ou l'enseignant...

3. Lorsque la désignation de personnes est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemples : - sa ou son substitut...

- la ou le chef de groupe...

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

330

FAE

4. Lorsque la désignation de personnes est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux 2 genres;

Exemples : - l'enseignante ou l'enseignant à temps plein...

- la directrice ou le directeur adjoint...

- la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personnes, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : - la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant...

- l'unique auteure ou auteur...

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

331

FAE

ANNEXE XLI

COMITÉ NATIONAL RELATIF À LA TÂCHE ENSEIGNANTE

- 1) Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un comité composé de 4 personnes, dont 2 désignées par la partie patronale et 2 désignées par la partie syndicale.
- 2) Le comité a pour mandat :
 - A) d'analyser les dispositions relatives à la tâche enseignante ainsi que les pratiques en vigueur dans les commissions scolaires;
 - B) d'élaborer et mettre en œuvre un projet pilote permettant d'expérimenter de nouvelles modalités relatives :
 - i) à la détermination par les enseignantes et enseignants des moments de réalisation de la tâche « dite complémentaire »;
 - ii) au lieu de réalisation du travail de nature personnelle déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (à l'exception du temps de pause ou de récréation des élèves, temps qui se situe entre 2 moments de tâche déjà assignée et pour lesquels aucune assignation n'est prévue dans la tâche de l'enseignante ou l'enseignant, ainsi que le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents);
- 3) Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources;
- 4) Au plus tard un an avant la fin de l'entente, le comité fait rapport au Comité national de concertation de l'état des travaux réalisés, des résultats obtenus, et de ses recommandations visant à apporter des modifications aux dispositions relatives à la tâche.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

332

FAE

ANNEXE XLII RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Section 1 Ressources

Partie I

- A) Le Ministère fournira à chaque commission pour chacune des années scolaires 2015-2016 à 2019-2020, les renseignements sur les ressources budgétaires suivantes :
- les ressources budgétaires allouées pour les élèves en difficulté additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives;
 - les ressources budgétaires allouées pour les élèves handicapés additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives;
 - les ressources additionnelles accordées par le gouvernement dans le cadre des négociations afin d'améliorer les services aux élèves en difficulté, conformément à la partie II de la présente annexe.
- B) La commission fournira à la partie syndicale les renseignements sur les sommes affectées aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en précisant les ressources additionnelles allouées en sus des sommes obtenues du Ministère dans les 2 premiers tirets du point A). Ces renseignements contiendront, notamment :
- le nombre de ressources spécialisées;
 - le nombre de classes spécialisées;
 - le nombre de classes en cheminement particulier.

Partie II RESSOURCES POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

1. Enseignantes ou enseignants orthopédagogues (en soutien à l'apprentissage)

Le Comité patronal s'engage, pour la durée de l'entente, à ce que chaque commission maintienne le même niveau de ressources en orthopédagogie que celui apparaissant à l'annexe de la lettre d'entente intervenue entre le Comité patronal et la FAE signée le 3 juillet 2009.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant	333	FAE
----------------------	-----	-----

2. Enseignantes et enseignants-ressources

- 2.1 Pour la durée de l'entente, 600 postes¹ d'enseignantes ou d'enseignants-ressources au secondaire sont répartis entre les commissions suivant les paramètres établis par le Ministère.
- 2.2 La commission embauche le nombre d'enseignantes ou d'enseignants-ressources qui lui est alloué par le Ministère.

3. Condition particulière

- 3.1 Advenant, pour une commission, l'impossibilité de combler la totalité des postes prévus pour une année donnée, le solde à combler est reporté à l'année suivante.

¹ Les postes sont répartis par le Ministère entre les commissions scolaires francophones et anglophones ainsi que la commission scolaire du Littoral.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

334

FAE

ANNEXE XLIII

ENCADREMENT DES STAGIAIRES

I- Principes généraux

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par une enseignante ou un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futures enseignantes et futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignantes et enseignants, de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans l'école et la classe, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) la participation d'une enseignante ou d'un enseignant à l'encadrement d'une ou d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;
- 2) la reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futures enseignantes et futurs enseignants implique une compensation appropriée;
- 3) le fait qu'une commission ou qu'une école reçoive une ou un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignantes ou enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, une ou un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance.

II- Arrangement local

Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du Ministère, la commission et le syndicat conviennent des dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait :

- aux fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;
- à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- à l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

III- Information au syndicat

La commission fournit au syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Elle l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qu'elle en a faite.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

336

FAE

5- Interruption des activités

La commission peut suspendre le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque la direction de l'établissement pénitentiaire, pour des raisons indépendantes de sa volonté, doit interrompre les activités d'enseignement. Dans ce cas, la commission rémunère l'enseignante ou l'enseignant pour la première journée ou partie de journée de l'interruption comme si elle ou il avait été au travail. Aux fins des avantages sociaux et du régime de retraite, le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant est considéré équivalent à une tâche pleine sur une base annuelle tant que le nombre total d'heures d'interruption au cours d'une année n'excède pas 276 heures d'enseignement. Par la suite, le nombre d'heures prévu au contrat est ajusté.

Dans le cas d'une interruption de plus de 2 semaines des activités, la commission doit aviser l'enseignante ou l'enseignant de la reprise de celles-ci au moins 5 jours à l'avance.

6- Reconnaissance des années d'expérience

Aux fins d'application de la clause 11-8.04, la commission doit aussi reconnaître, aux fins du calcul des années d'expérience, toutes les heures d'enseignement effectuées dans le cadre d'un cours ou d'un programme d'études reconnu par le Ministère faites en établissement pénitentiaire pour le compte de l'un ou l'autre des organismes ayant assuré ce service dans les années antérieures.

7- Dispositions relatives à la rémunération

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à la clause 11-8.05 de même que les suppléments prévus à la clause 11-8.06, s'il y a lieu, en 26 versements.

À compter du début de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant reçoit, à tous les 2 jeudis, 1/26 des montants annuels applicables en traitement, y compris les heures supplémentaires, suppléments et primes le premier jour de travail de la période de paie visée.

Les dispositions de la clause 6-8.04 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant couvert par la présente annexe. Toutefois, si l'application des dispositions de la présente annexe nécessite des ajustements aux modes de calcul prévus à cette clause, la commission les effectue. Ces ajustements sont faits dans le courant de l'année scolaire ou, au plus tard, avec le dernier versement de l'année scolaire en cause.

Le solde des versements dus, le cas échéant, est remis à l'enseignante ou l'enseignant à la période de paie qui suit le dernier jour de travail de l'année scolaire, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la commission reçoit au moment de son départ le solde du traitement ainsi que les suppléments et primes applicables qui lui sont dus.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

337

FAE

8- Année de travail

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte un maximum de 230 jours à l'intérieur de l'année scolaire et comprend 920 heures consacrées à des cours et leçons. Les journées pédagogiques, s'il y a lieu, sont comprises dans ces 920 heures.

Lors de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue au paragraphe B) de la clause 11-10.03, la commission et le syndicat prévoient une période d'au moins 2 semaines de vacances consécutives pendant l'été.

Les vacances autres que celles prévues au calendrier sont octroyées à l'enseignante ou l'enseignant selon les dispositions suivantes :

- a) l'enseignante ou l'enseignant doit faire sa demande par écrit au moins 4 semaines à l'avance;
- b) dans tous les cas, le choix est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des besoins du service.

La commission fait part de sa décision par écrit 3 semaines avant la date prévue de la prise de vacances.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les 3 alinéas qui précèdent.

9- Semaine de travail

À l'intérieur d'une semaine de travail de 5 jours répartis du lundi au vendredi ou exceptionnellement du lundi au samedi, le temps consacré à dispenser des cours et leçons est de 20 heures.

En plus du temps prévu à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant dispense 6 heures supplémentaires par semaine de cours et leçons. Chacune de ces heures est compensée à l'enseignante ou l'enseignant à raison de 1/920 du traitement annuel applicable.

L'enseignante ou l'enseignant est tenu de consacrer 9 heures par semaine aux autres fonctions visées à la clause 11-10.02, ainsi qu'aux tâches exigées par le Service correctionnel du Canada, reliées à la formation ou au suivi des élèves qui sont sur la liste de l'école de l'établissement.

Le temps total de présence de l'enseignante ou l'enseignant à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire est de 35 heures par semaine, soit 7 heures consécutives par jour. Les heures de travail prévues au présent article ne comprennent pas le temps prévu à la clause 11-10.06 pour le repas de l'enseignante ou l'enseignant.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

338

FAE

10- Retrait pour raison de sécurité

La commission peut retirer de l'établissement pénitentiaire une enseignante ou un enseignant lorsque la direction de l'établissement ou le Service correctionnel du Canada décide que, pour des raisons de sécurité, une enseignante ou un enseignant ne peut exercer sa profession à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire.

Cette décision de l'établissement pénitentiaire ou du Service correctionnel du Canada est communiquée par écrit à la commission.

Cette enseignante ou cet enseignant voit son nom radié de la liste de rappel de l'établissement pénitentiaire.

La commission avise l'enseignante ou l'enseignant de sa décision et la confirme par courrier recommandé en y joignant l'écrit de la direction de l'établissement pénitentiaire ou du Service correctionnel du Canada et en y indiquant la date de prise d'effet de cette décision. Copie de cette lettre est adressée au syndicat.

Dans ce cas, la commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la présente annexe pour la durée du contrat.

La commission peut assigner, jusqu'à concurrence du solde des heures prévues à son contrat, cette enseignante ou cet enseignant à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à la clause 11-10.02, sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables.

La commission inscrit le nom de cette enseignante ou cet enseignant sur la liste de rappel selon les dispositions prévues aux clauses 11-2.04 à 11-2.09 ou ce qui en tient lieu.

11- La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application de l'un des articles ou de l'une des clauses de l'entente, si cet accord est nécessité par l'application des dispositions de la présente annexe.

Cet accord ne peut avoir pour effet d'abroger, d'amender ou de modifier la portée de l'article ou de la clause, mais uniquement les modalités de son application.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

339

FAE

12- Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dans un établissement pénitentiaire

**CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT
À TEMPS PARTIEL DANS UN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE
RELEVANT DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel dans l'établissement pénitentiaire.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la commission selon ce qui est ci-après établi :
-
- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
- à
(localité)
- le
(année, mois, jour)

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

340

FAE

- D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.
- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.
- H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de satisfaire aux exigences de sécurité de l'établissement pénitentiaire ou du Service correctionnel du Canada.

II- OBLIGATION DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention.

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 :
.....
- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

341

FAE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :

.....

enseignante ou enseignant :

(nom)

.....

(adresse)

témoin :

(nom)

.....

(adresse)

Fait à

ce

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

342

FAE

ANNEXE XLV

**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT COUVERT PAR LE
CHAPITRE 11-0.00 (ÉDUCATION DES ADULTES) OU PAR LE
CHAPITRE 13-0.00 (FORMATION PROFESSIONNELLE),
ADMISSIBLE À UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL ET
NON-TITULAIRE D'UNE AUTORISATION D'ENSEIGNER**

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant couvert par le chapitre 11-0.00 (éducation des adultes) ou par le chapitre 13-0.00 (formation professionnelle) est admissible à un contrat à temps partiel en vertu des dispositions de la convention qui lui sont applicables, mais n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner, la disposition suivante s'applique : l'enseignante ou l'enseignant visé peut néanmoins être engagé à taux horaire pour dispenser les heures d'enseignement qu'elle ou il aurait pu dispenser, sous contrat à temps partiel, par application de la convention, n'eût été du fait qu'elle ou il n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

343

FAE

ANNEXE XLVI

LISTE DES ÉCOLES¹ SITUÉES EN MILIEUX DÉFAVORISÉS

Le Ministère établit la liste des écoles situées en milieux défavorisés et procède à sa mise à jour au renouvellement de l'entente ainsi qu'à la suite des données provenant de nouveaux recensements.

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
1)	Monts-et-Marées	711007	École Saint-Vianney-Saint-Tharcisius	711008	Saint-Tharcisius
2)	Monts-et-Marées	711009	École Victor-Côté	711009	Victor-Côté
3)	Monts-et-Marées	711015	École Sr-Rachel-Fournier	711015	Sr-Rachel-Fournier
4)	Monts-et-Marées	711016	École Saint-Damase - La Volière	711016	Saint-Damase
5)	Monts-et-Marées	711016	École Saint-Damase - La Volière	711017	La Volière
6)	Monts-et-Marées	711030	École Sainte-Marie	711030	Sainte-Marie
7)	Monts-et-Marées	711032	École Noël-Fortin	711032	Noël-Fortin
8)	Monts-et-Marées	711033	École Émile-Dubé	711033	Émile-Dubé
9)	Monts-et-Marées	711037	École Zénon-Soucy	711037	Zénon-Soucy
10)	Monts-et-Marées	711042	École Le Marinier	711042	Le Marinier
11)	Monts-et-Marées	711046	École Sainte-Félicité	711046	Sainte-Félicité
12)	Monts-et-Marées	711053	École Saint-Léandre	711053	Saint-Léandre
13)	Monts-et-Marées	711081	École Saint-René-Goupil	711081	Saint-René-Goupil
14)	Phares	712032	École les Cheminots	712015	Saint-Rémi
15)	Phares	712034	École du Portage	712013	Clair-Soleil
16)	Phares	712034	École du Portage	712014	De la Rivière
17)	Phares	712036	École des Hauts-Plateaux	712003	La Source
18)	Fleuve-et-des-Lacs	713004	École du Jall	713040	Plein-Soleil
19)	Fleuve-et-des-Lacs	713004	École du Jall	713042	Clair-Matin
20)	Fleuve-et-des-Lacs	713004	École du Jall	713044	De la Marguerite
21)	Fleuve-et-des-Lacs	713005	École Chanoine-Côté	713020	Des Rayons de Soleil
22)	Fleuve-et-des-Lacs	713005	École Chanoine-Côté	713021	De l'Envol
23)	Fleuve-et-des-Lacs	713006	École primaire de Dégelis	713032	Desbiens
24)	Fleuve-et-des-Lacs	713006	École primaire de Dégelis	713035	Saint-Pierre
25)	Fleuve-et-des-Lacs	713007	École des Jolis-Vents	713017	De Saint-Clément
26)	Fleuve-et-des-Lacs	713009	École de Saint-Jean-de-Dieu	713009	Sainte-Marie
27)	Fleuve-et-des-Lacs	713009	École de Saint-Jean-de-Dieu	713010	April
28)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713022	Saint-David
29)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713024	Marie-Reine-des-Coeurs
30)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713025	Saint-Joseph
31)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713027	Notre-Dame-de-Grâces
32)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713029	Saint-Marc
33)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713031	Des-Verts-Sommets
34)	Fleuve-et-des-Lacs	713108	École La Source	713108	De la Source
35)	Fleuve-et-des-Lacs	713108	École La Source	713112	De l'Étincelle
36)	Fleuve-et-des-Lacs	713108	École La Source	713128	De la Vallée-des-Lacs
37)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714001	École Moisson-d'Arts et la Chanterelle	714078	La Chanterelle
38)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714001	École Moisson-d'Arts et la Chanterelle	714079	Moisson-d'Arts
39)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714002	École Vents-et-Marées, Desbiens et St-Modeste	714097	Saint-Modeste
40)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714003	École des Vieux-Moulins, Notre-Dame du Sourire et Riou	714084	Des Vieux-Moulins
41)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714007	École Notre-Dame-du-Portage et Les Pèlerins	714092	Les Pèlerins

¹ Liste des bâtiments avec la présence d'élèves de niveau primaire dont le rang décile est de 9 ou 10, rang décile basé sur l'indice de milieu socio-économique 2015-2016 composé de la proportion des familles avec enfants dont la mère n'a pas de diplôme, certificat ou grade (2/3) et la proportion de ménages dont les parents n'étaient pas à l'emploi durant la semaine de référence du recensement canadien (1/3). Les données socio-économiques sur les familles avec enfants proviennent du Recensement canadien de 2006.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

344

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
42)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714010	École Hudon-Ferland, Sainte-Hélène et Saint-Louis de Saint-Joseph	714059	Sainte-Hélène
43)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714010	École Hudon-Ferland, Sainte-Hélène et Saint-Louis de Saint-Joseph	714060	Saint-Louis (Saint-Joseph)
44)	Pays-des-Bleuets	721006	École Boisjoli/des Deux-Lacs	721049	Des Deux-Lacs
45)	Pays-des-Bleuets	721006	École Boisjoli/des Deux-Lacs	721051	Boisjoli
46)	Pays-des-Bleuets	721009	École de la Rivière	721053	De la Rivière
47)	Pays-des-Bleuets	721014	École Jolivent/L'Arbrisseau	721060	Jolivent
48)	Pays-des-Bleuets	721014	École Jolivent/L'Arbrisseau	721075	L'Arbrisseau
49)	Pays-des-Bleuets	721056	École Sainte-Lucie/Notre-Dame-de-Lourdes	721035	Notre-Dame-de-Lourdes
50)	Pays-des-Bleuets	721078	École Bon-Pasteur	721037	Bon-Pasteur
51)	Pays-des-Bleuets	721080	École Notre-Dame-des-Anges/Saint-Louis-de-Gonzague	721006	Saint-Louis-de-Gonzague
52)	Pays-des-Bleuets	721080	École Notre-Dame-des-Anges/St-Louis-de-Gonzague	721040	Notre-Dame-des-Anges
53)	Pays-des-Bleuets	721083	École La Source/Les Prés Verts	721045	La Source
54)	Pays-des-Bleuets	721083	École La Source/Les Prés Verts	721048	Les Prés Verts
55)	Lac-Saint-Jean	722111	École Saint-Sacrement	722018	Saint-Sacrement
56)	Lac-Saint-Jean	722203	École Bon-Pasteur	722024	Bon-Pasteur
57)	Lac-Saint-Jean	722204	École Saint-Léon	722025	Saint-Léon
58)	Lac-Saint-Jean	722207	École Sainte-Hélène	722032	Sainte-Hélène
59)	Lac-Saint-Jean	722208	École Notre-Dame-du-Rosaire	722037	Notre-Dame-du-Rosaire
60)	Lac-Saint-Jean	722210	École primaire Garnier	722034	Garnier
61)	Lac-Saint-Jean	722240	École Jean XXIII	722058	Jean XXIII
62)	Lac-Saint-Jean	722243	École Saint-Gérard	722039	Saint-Gérard
63)	Lac-Saint-Jean	722245	École du Bon-Conseil	722050	Du Bon-Conseil
64)	Lac-Saint-Jean	722248	École Monseigneur Victor	722053	Monseigneur Victor
65)	Rives-du-Saguenay	723136	École Saint-Gabriel	723036	Saint-Gabriel
66)	Rives-du-Saguenay	723137	École Du Vallon	723037	Du Vallon
67)	Rives-du-Saguenay	723140	École Saint-Félix	723040	Saint-Félix
68)	Rives-du-Saguenay	723141	École Marie-Médiatrice	723041	Marie-Médiatrice
69)	Rives-du-Saguenay	723142	École Jean-Fortin, La Source	723042	Jean Fortin
70)	Rives-du-Saguenay	723142	École Jean-Fortin, La Source	723050	La Source
71)	Rives-du-Saguenay	723144	École Saint-David	723044	Saint-David
72)	Rives-du-Saguenay	723172	École primaire et secondaire Fréchette	723072	Fréchette
73)	Jonquières	724035	École Saint-Jean-de-Bégin	724032	Saint-Jean
74)	Charlevoix	731003	École Les Marées montantes	731021	Marie-Victorin
75)	Charlevoix	731003	École Les Marées montantes	731022	Notre-Dame-du-Bon-Conseil
76)	Charlevoix	731004	École L'Écho des trois montagnes	731029	Fernand-Saindon
77)	Charlevoix	731004	École L'Écho des trois montagnes	731030	Beau-Soleil
78)	Charlevoix	731005	École de la Rose-des-Vents	731006	Saint-Pierre
79)	Charlevoix	731006	École Valléemont	731011	Saint-François
80)	Charlevoix	731006	École Valléemont	731014	Dominique-Savio
81)	Capitale	732003	École Sans-Frontière	732003	Sans-Frontière
82)	Capitale	732015	École du Buisson	732015	Du Buisson
83)	Capitale	732026	École Marguerite-Bourgeoys	732026	Marguerite-Bourgeoys
84)	Capitale	732031	École Notre-Dame-du-Canada	732031	Notre-Dame-du-Canada
85)	Capitale	732033	École Sacré-Coeur	732033	Sacré-Coeur
86)	Capitale	732040	École de la Grande-Hermine	732077	De la Grande-Hermine
87)	Capitale	732043	École Saint-Malo	732043	Saint-Malo
88)	Capitale	732047	École des Jeunes-du-Monde	732046	Jeunes-du-Monde, Champfleury
89)	Capitale	732047	École des Jeunes-du-Monde	732047	Jeunes-du-Monde, Bardy
90)	Capitale	732051	École Sainte-Odile	732051	Sainte-Odile
91)	Premières-Seigneuries	734034	École des Beaux-Prés et de la Pionnière	734035	De la Pionnière
92)	Premières-Seigneuries	734036	École Caps-des-Neiges	734037	Cap-des-Neiges, bâtiment 2
93)	Portneuf	735215	École Saint-Cœur-de-Marie	735044	Saint-Cœur-de-Marie
94)	Chemin-du-Roy	741022	École primaire de l'Académie-Sportive	741022	De la Voltige
95)	Chemin-du-Roy	741030	École Dollard	741030	Dollard
96)	Chemin-du-Roy	741040	École Mond'Ami	741064	Saint-Philippe
97)	Chemin-du-Roy	741050	École Marie-Leneuf	741060	Saint-Pie X
98)	Chemin-du-Roy	741050	École Marie-Leneuf	741136	Léo-Caron

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

345

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
99)	Chemin-du-Roy	741054	École Curé-Chamberland	741054	Curé-Chamberland
100)	Chemin-du-Roy	741058	École Cardinal-Roy	741058	Cardinal-Roy
101)	Chemin-du-Roy	741062	École Sainte-Thérèse	741062	Sainte-Thérèse
102)	Chemin-du-Roy	741064	École St-Philippe	741064	Saint-Philippe
103)	Chemin-du-Roy	741068	École Saint-Paul	741068	Saint-Paul
104)	Chemin-du-Roy	741074	École Saint-François-d'Assise	741074	Saint-François-d'Assise
105)	Chemin-du-Roy	741092	École primaire de Louiseville	741092	Saint-Louis
106)	Chemin-du-Roy	741092	École primaire de Louiseville	741097	Jean-XXIII
107)	Chemin-du-Roy	741098	École Belle-Vallée	741098	Rinfret
108)	Chemin-du-Roy	741098	École Belle-Vallée	741100	Saint-Joseph
109)	Chemin-du-Roy	741098	École Belle-Vallée	741103	Marie-Immaculée
110)	Chemin-du-Roy	741098	École Belle-Vallée	741107	Saint-Justin
111)	Chemin-du-Roy	741122	École de Yamachiche-Saint-Léon	741089	Saint-Léon
112)	Chemin-du-Roy	741122	École de Yamachiche-Saint-Léon	741122	Omer-Jules-Désaulniers
113)	Énergie	742006	École des Boisés	742006	Des Boisés
114)	Énergie	742008	École des Vallons-Notre-Dame de la Joie-Notre-Dame-des-Neiges	742012	Des Vallons
115)	Énergie	742010	École de la Petite-Rivière - Villa-de-la-Jeunesse	742010	Villa-de-la-Jeunesse
116)	Énergie	742036	École Lac-à-la-Tortue - Saint-Georges-de-Champlain	742039	Notre-Dame (Lac)
117)	Énergie	742036	École Lac-à-la-Tortue - Saint-Georges-de-Champlain	742041	Jacques-Cartier
118)	Énergie	742047	École Jacques-Buteux - Maternelle Jacques-Buteux	742053	Jacques-Buteux
119)	Énergie	742059	École Notre-Dame-de-l'Assomption	742059	Notre-Dame-de-l'Assomption
120)	Énergie	742063	École de la Passerelle - Le Sablon d'Or - Masson	742063	Le Sablon d'Or
121)	Énergie	742063	École de la Passerelle - Le Sablon d'Or - Masson	742073	Masson
122)	Énergie	742063	École de la Passerelle - Le Sablon d'Or - Masson	742121	De la Passerelle
123)	Énergie	742083	École Immaculée-Conception	742083	Immaculée-Conception
124)	Énergie	742093	École Saint-Jacques	742093	Saint-Jacques
125)	Énergie	742101	École Antoine-Hallé	742101	Antoine-Hallé
126)	Énergie	742104	École Centrale	742104	Centrale
127)	Hauts-Cantons	751036	École Notre-Dame-de-Toutes-Aides et Saint-Pie-X	751034	Saint-Pie-X
128)	Hauts-Cantons	751036	École Notre-Dame-de-Toutes-Aides et Saint-Pie-X	751036	Notre-Dame-de-Toutes-Aides
129)	Hauts-Cantons	751055	École Saint-Paul	751055	Saint-Paul
130)	Hauts-Cantons	751058	École des Trois-Cantons	751058	Des Trois-Cantons
131)	Hauts-Cantons	751063	École Notre-Dame-de-Lorette	751063	Notre-Dame-de-Lorette
132)	Hauts-Cantons	751068	École Notre-Dame-du-Sacré-Coeur	751068	Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
133)	Hauts-Cantons	751079	École d'Audet	751079	D'Audet
134)	Hauts-Cantons	751080	École des Monts-et-Lacs	751080	Des Monts-et-Lacs
135)	Hauts-Cantons	751082	École de Sainte-Cécile	751082	De Sainte-Cécile
136)	Hauts-Cantons	751084	École des Sommets	751084	Des Sommets
137)	Hauts-Cantons	751088	École de Saint-Romain	751088	De Saint-Romain
138)	Hauts-Cantons	751089	École de la Rose-des-Vents	751089	De la Rose-des-Vents
139)	Hauts-Cantons	751091	École de la Source	751091	De Nantes
140)	Hauts-Cantons	751094	École des Monts-Blancs	751094	Des Monts Blancs
141)	Hauts-Cantons	751095	École de la Voie-Lactée	751002	De la Voie-Lactée
142)	Région-de-Sherbrooke	752005	École Desjardins	752155	Desjardins
143)	Région-de-Sherbrooke	752010	École Jean-XXIII	752139	Jean XXIII
144)	Région-de-Sherbrooke	752013	École LaRocque	752132	LaRocque
145)	Région-de-Sherbrooke	752016	École Marie-Reine	752165	Marie Reine
146)	Région-de-Sherbrooke	752027	École des Quatre-Vents	752145	Quatre-Vents (Pavillon St-Joseph)
147)	Région-de-Sherbrooke	752027	École des Quatre-Vents	752156	Quatre-Vents (Pavillon Bussière)
148)	Région-de-Sherbrooke	752031	École de la Sainte-Famille	752146	Sainte-Famille
149)	Région-de-Sherbrooke	752031	École de la Sainte-Famille	752151	Laporte

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

346

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
150)	Région-de-Sherbrooke	752033	École Sylvestre	752138	Sylvestre
151)	Sommets	753003	École de la Passerelle	753011	De la Passerelle
152)	Sommets	753004	École Christ-Roi	753004	Christ-Roi
153)	Sommets	753006	École de la Tourelle	753006	De la Tourelle
154)	Sommets	753007	École Masson	753007	Masson
155)	Sommets	753022	École Saint-Jean-Bosco	753022	Saint-Jean-Bosco
156)	Sommets	753025	École du Jardin-des-Frontières	753025	Du Jardin-des-Frontières
157)	Sommets	753030	École des Deux-Soleils	753029	Des Deux-Soleils, pavillon 1
158)	Sommets	753030	École des Deux-Soleils	753030	Des Deux-Soleils, pavillon 2
159)	Sommets	753036	École du Val-de-Grâce	753036	Du Val-de-Grâce
160)	Sommets	753051	École de l'Arc-en-Ciel	753051	De l'Arc-en-Ciel, Pavillon 1
161)	Sommets	753065	École Saint-Gabriel	753065	Saint-Gabriel
162)	Sommets	753067	École Saint-Philippe	753067	Saint-Philippe
163)	Pointe-de-l'Île	761002	École Sainte-Germaine-Cousin	761013	Sainte-Germaine-Cousin
164)	Pointe-de-l'Île	761004	École François-La-Bernarde	761031	François-La-Bernarde
165)	Pointe-de-l'Île	761006	École Sainte-Marguerite-Bourgeoys	761051	Sainte-Marguerite-Bourgeoys
166)	Pointe-de-l'Île	761020	École Alphonse-Pesant	761034	Alphonse-Pesant
167)	Pointe-de-l'Île	761030	École Cardinal-Léger	761024	Cardinal-Léger
168)	Pointe-de-l'Île	761037	École Saint-Joseph	761021	Saint-Joseph
169)	Pointe-de-l'Île	761044	École Marc-Aurel-Fortin	761055	Marc-Aurel-Fortin, Annexe
170)	Pointe-de-l'Île	761050	École Adélarde-Desrosiers	761011	Adélarde-Desrosiers
171)	Pointe-de-l'Île	761052	École De la Fraternité	761004	De la Fraternité
172)	Pointe-de-l'Île	761054	École Jean-Nicolet	761026	Jean-Nicolet
173)	Pointe-de-l'Île	761054	École Jean-Nicolet	761072	Jean-Nicolet, Annexe
174)	Pointe-de-l'Île	761055	École Jules-Verne	761042	Jules-Verne
175)	Pointe-de-l'Île	761057	École Le Carignan	761033	Le Carignan
176)	Pointe-de-l'Île	761058	École Marc-Lafamme/Le Prélude	761073	Marc-Lafamme-Le Prélude
177)	Pointe-de-l'Île	761058	École Marc-Lafamme/Le Prélude	761850	Hôpital Rivière-des-Prairies
178)	Pointe-de-l'Île	761059	École Pierre-de-Coubertin	761010	Pierre-De-Coubertin
179)	Pointe-de-l'Île	761060	École René-Guénette	761040	René-Guénette
180)	Pointe-de-l'Île	761062	École Saint-Rémi	761056	Saint-Rémi
181)	Pointe-de-l'Île	761062	École Saint-Rémi	761060	Saint-Rémi Annexe
182)	Pointe-de-l'Île	761063	École Saint-Vincent-Marie	761059	Saint-Vincent-Marie
183)	Pointe-de-l'Île	761064	École Sainte-Colette	761019	Sainte-Colette
184)	Pointe-de-l'Île	761064	École Sainte-Colette	761041	Sainte-Colette Annexe
185)	Pointe-de-l'Île	761066	École Sainte-Gertrude	761048	Sainte-Gertrude
186)	Pointe-de-l'Île	761072	École Le Tournesol	761057	Le Tournesol
187)	Montréal	762001	École Philippe-Labarre	762496	Philippe-Labarre
188)	Montréal	762002	École Armand-Lavergne	762029	Armand-Lavergne
189)	Montréal	762003	École Saint-Justin	762334	Saint-Justin Annexe
190)	Montréal	762005	École La Vérendrye	762314	La Vérendrye
191)	Montréal	762012	École Saint-François-d'Assise	762016	Saint-François-d'Assise
192)	Montréal	762017	École Louis-Dupire	762036	Louis-Dupire
193)	Montréal	762019	École Guillaume-Couture	762080	Guillaume-Couture
194)	Montréal	762022	École Notre-Dame-des-Victoires	762052	Notre-Dame-des-Victoires
195)	Montréal	762022	École Notre-Dame-des-Victoires	762135	Notre-Dame-des-Victoires, Annexe
196)	Montréal	762025	École Saint-Clément	762082	Saint-Clément
197)	Montréal	762028	École Maisonneuve	762103	Maisonneuve
198)	Montréal	762032	École Saint-Jean-Baptiste-de-la-Salle	762140	St-Jean-Baptiste-de-la-Salle
199)	Montréal	762033	École Saint-Nom-de-Jésus	762014	Édouard-Montpetit
200)	Montréal	762034	École Bienville	762020	Bienville
201)	Montréal	762035	École Sainte-Jeanne-d'Arc	762365	Sainte-Jeanne-d'Arc
202)	Montréal	762036	École Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Bâtisseurs	762019	Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Bâtisseurs
203)	Montréal	762036	École Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Bâtisseurs	762313	Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Découvreurs
204)	Montréal	762039	École Léonard-De Vinci, pavillon 2 ^e et 3 ^e cycle	762107	Léonard-De Vinci, pavillon préscolaire et 1 ^{er} cycle
205)	Montréal	762039	École Léonard-De Vinci, pavillon 2 ^e et 3 ^e cycle	762412	Léonard-De Vinci, pavillon 2 ^e et 3 ^e cycle

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

347

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
206)	Montréal	762040	École Saint-Albert-le-Grand	762295	Saint-Albert-le-Grand
207)	Montréal	762041	École Baril	762030	Louis-Riel
208)	Montréal	762043	École Sainte-Bernadette-Soubirous	762267	Immeuble Le 4430, rue Bélanger, Annexe temporaire
209)	Montréal	762043	École Sainte-Bernadette-Soubirous	762409	Sainte-Bernadette-Soubirous
210)	Montréal	762044	École Saint-François-Solano	762078	Saint-François-Solano
211)	Montréal	762046	École Rose-des-Vents	762190	Rose-des-Vents
212)	Montréal	762049	École Notre-Dame-de-l'Assomption	762210	Notre-Dame-de-l'Assomption
213)	Montréal	762050	École Hochelaga	762014	Édouard Montpetit
214)	Montréal	762053	École Atelier	762001	Atelier
215)	Montréal	762054	École Sainte-Lucie	762028	Louis-Joseph-Papineau
216)	Montréal	762055	École Montcalm	762398	Montcalm
217)	Montréal	762056	École Sans-Frontière	762410	Sans-Frontière
218)	Montréal	762058	École Saint-Jean-de-la-Lande	762292	Saint-Jean-de-la-Lande
219)	Montréal	762059	École Marie-Rivier, pavillon Louvain	762333	Marie-Rivier, pavillon Legendre
220)	Montréal	762059	École Marie-Rivier, pavillon Louvain	762348	Marie-Rivier, pavillon Louvain
221)	Montréal	762061	École Saint-Bernardin	762309	Saint-Bernardin
222)	Montréal	762063	École Saint-Mathieu	762282	Saint-Mathieu
223)	Montréal	762064	École Saint-Jean-de-Brébeuf	762127	Saint-Jean-de-Brébeuf
224)	Montréal	762068	École Saint-Anselme	762047	Saint-Anselme
225)	Montréal	762069	École Saints-Martyrs-Canadiens	762226	Saints-Martyrs-Canadiens
226)	Montréal	762074	École Jean-Baptiste-Meilleur	762032	Jean-Baptiste-Meilleur
227)	Montréal	762075	École La Visitation	762198	La Visitation
228)	Montréal	762076	École Saint-Grégoire-le-Grand	762299	Saint-Grégoire-le-Grand
229)	Montréal	762077	École Madeleine-de-Verchères	762123	Madeleine-de-Verchères
230)	Montréal	762080	École Champlain	762073	Champlain
231)	Montréal	762084	École Saint-Gabriel-Lalemant	762298	Saint-Gabriel-Lalemant
232)	Montréal	762084	École Saint-Gabriel-Lalemant	762357	Saint-Gabriel-Lalemant, annexe
233)	Montréal	762085	École Garneau	762118	Garneau
234)	Montréal	762090	École Le Plateau	762196	Le Plateau
235)	Montréal	762091	École Marguerite-Bourgeoys	762006	Marguerite-Bourgeoys
236)	Montréal	762094	École Marie-Favery	762012	Marie-Favery
237)	Montréal	762096	École Saint-Étienne	762100	Saint-Étienne
238)	Montréal	762105	École La Mennais	762138	La Mennais
239)	Montréal	762107	École Sainte-Cécile	762181	Sainte-Cécile
240)	Montréal	762110	École La Petite-Patrie, pavillon Saint-Jean-de-la-Croix	762211	La Petite-Patrie, pavillon Notre-Dame-de-la-Défense
241)	Montréal	762111	École Saint-Enfant-Jésus	762040	Saint-Enfant-Jésus
242)	Montréal	762114	École au Pied-de-la-Montagne, pavillon Jean-Jacques-Olier	762011	Arc-en-Ciel
243)	Montréal	762120	École Saint-Simon-Apôtre	762341	Saint-Simon-Apôtre
244)	Montréal	762121	École Saint-Benoît	762003	Saint-Benoît
245)	Montréal	762122	École Barclay	762090	Barclay
246)	Montréal	762127	École FACE	762095	FACE
247)	Montréal	762128	École Barthélemy-Vimont	762042	Barthélemy-Vimont
248)	Montréal	762128	École Barthélemy-Vimont	762098	Barthélemy-Vimont, annexe
249)	Montréal	762129	École De la Petite-Bourgogne	762024	De la Petite Bourgogne
250)	Montréal	762130	École Charles-Lemoyne	762021	Charles-Lemoyne
251)	Montréal	762131	École Jeanne-LeBer	762300	Jeanne-LeBer
252)	Montréal	762135	École Bedford	762091	Bedford
253)	Montréal	762139	École Victor-Rousselot	762054	Victor-Rousselot
254)	Montréal	762140	École Ludger-Duvernay	762498	Ludger-Duvernay
255)	Montréal	762144	École Lucille-Teasdale	762175	Lucille-Teasdale
256)	Montréal	762145	École Gilles-Vigneault	762096	Gilles-Vigneault
257)	Montréal	762146	École Sainte-Odile	762304	Sainte-Odile, annexe
258)	Montréal	762146	École Sainte-Odile	762390	Sainte-Odile
259)	Montréal	762147	École Alice-Parizeau	762031	Alice-Parizeau
260)	Montréal	762149	École Saint-Pascal-Baylon	762069	Saint-Pascal-Baylon
261)	Montréal	762151	École Louisbourg	762102	Louisbourg
262)	Montréal	762152	École des Nations	762184	Des Nations
263)	Montréal	762154	École Saint-Zotique	762005	Saint-Zotique

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

348

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
264)	Montréal	762162	École Marie-de-l'Incarnation	762053	Marie-de-l'Incarnation
265)	Montréal	762164	École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours	762326	Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours
266)	Montréal	762167	École Saint-Jean-de-Matha	762212	Saint-Jean-de-Matha
267)	Montréal	762207	École Charles-Bruneau	762281	Charles-Bruneau
268)	Montréal	762208	École Dominique-Savio	762874	Dominique-Savio (2)
269)	Montréal	762209	École Saint-Pierre-Apôtre	762240	Saint-Pierre-Apôtre
270)	Montréal	762215	École de l'Étincelle	762093	De l'Étincelle
271)	Montréal	762248	École le Vitrail	762104	Le Vitrail
272)	Marguerite-Bourgeoys	763005	École Bois-Franc-Aquarelle	763003	Bois-Franc-Aquarelle, édifice Aquarelle
273)	Marguerite-Bourgeoys	763005	École Bois-Franc-Aquarelle	763005	Bois-Franc-Aquarelle, édifice Bois-Franc
274)	Marguerite-Bourgeoys	763008	École Enfant-Soleil	763008	Enfant-Soleil
275)	Marguerite-Bourgeoys	763011	École Henri-Beaulieu	763011	Henri-Beaulieu
276)	Marguerite-Bourgeoys	763014	École Laurentide	763014	Laurentide
277)	Marguerite-Bourgeoys	763020	École Jean-Grou	763099	Jean-Grou
278)	Marguerite-Bourgeoys	763100	École Chanoine-Joseph-Théorêt	763031	Chanoine-Joseph-Théorêt
279)	Marguerite-Bourgeoys	763103	École Henri-Forest	763034	Henri-Forest
280)	Marguerite-Bourgeoys	763105	École Jardin-des-Saints-Anges	763036	Jardin-des-Saints-Anges
281)	Marguerite-Bourgeoys	763108	École Lévis-Sauvé	763039	Lévis-Sauvé
282)	Marguerite-Bourgeoys	763109	École Martin-Bélanger	763040	Martin-Bélanger, édifice Martin
283)	Marguerite-Bourgeoys	763109	École Martin-Bélanger	763095	Martin-Bélanger, édifice Bélanger
284)	Marguerite-Bourgeoys	763111	École Notre-Dame-de-la-Paix	763042	Notre-Dame-de-la-Paix
285)	Marguerite-Bourgeoys	763112	École Notre-Dame-de-Lourdes	763043	Notre-Dame-de-Lourdes
286)	Marguerite-Bourgeoys	763114	École Notre-Dame-des-Sept-Douleurs	763045	Notre-Dame-des-Sept-Douleurs
287)	Marguerite-Bourgeoys	763115	École Paul-Jarry	763046	Paul-Jarry
288)	Marguerite-Bourgeoys	763116	École Philippe-Morin	763047	Philippe-Morin
289)	Marguerite-Bourgeoys	763117	École Sainte-Catherine-Labouré	763048	Sainte-Catherine-Labouré
290)	Marguerite-Bourgeoys	763120	École Très-Saint-Sacrement	763050	Très-Saint-Sacrement, Édifice de l'Avenir
291)	Marguerite-Bourgeoys	763120	École Très-Saint-Sacrement	763105	Très-Saint-Sacrement, édifice du Savoir
292)	Marguerite-Bourgeoys	763129	École L'Eau-Vive	763135	L'Eau-Vive
293)	Marguerite-Bourgeoys	763204	École Harfang-des-Neiges	763067	Harfang-des-Neiges, édifice Lauzon
294)	Marguerite-Bourgeoys	763213	École Perce-Neige	763076	Perce-Neige
295)	Draveurs	771008	École de la Colline	771002	De la Colline
296)	Draveurs	771010	École Le Tremplin	771219	Le Tremplin
297)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771077	Nouveau-Monde (édifice Renaud)
298)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771078	Du Nouveau-Monde (édifice Monseigneur-Lemieux)
299)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771079	Nouveau-Monde (édifice Saint-Rosaire)
300)	Draveurs	771017	École La Source	771206	La Source
301)	Draveurs	771042	École de l'Odyssee	771090	Maternelle de l'Odyssee
302)	Draveurs	771051	École de la Traversée	771097	De la Traversée (édifice Sainte-Maria Goretti)
303)	Draveurs	771057	École des Trois-Saisons	771101	Des Trois-Saisons (édifice Lavictoire)
304)	Draveurs	771057	École des Trois-Saisons	771105	Trois-Saisons (édifice St-Pie X)
305)	Portages-de-l'Outaouais	772013	École Saint-Paul	772120	Saint-Paul
306)	Portages-de-l'Outaouais	772017	École Notre-Dame	772100	Notre-Dame
307)	Portages-de-l'Outaouais	772019	École Saint-Rédempteur	772122	Saint-Rédempteur
308)	Coeur-des-Vallées	773001	École Adrien-Guillaume	773001	Adrien Guillaume
309)	Coeur-des-Vallées	773002	École Saint-Coeur-de-Marie	773002	Saint-Coeur-de-Marie
310)	Coeur-des-Vallées	773004	École Providence/J.-M. -Robert	773004	Providence
311)	Coeur-des-Vallées	773004	École Providence/J.-M. -Robert	773005	J.M. Robert
312)	Coeur-des-Vallées	773018	École Maria-Goretti	773018	Maria-Goretti
313)	Coeur-des-Vallées	773019	École Saint-Jean-de-Brébeuf	773019	Saint-Jean-de-Brébeuf
314)	Coeur-des-Vallées	773033	École de la Montagne	773033	De la Montagne

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

349

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
315)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École Primaire Pontiac	774008	Sainte-Marie
316)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École Primaire Pontiac	774011	Poupore
317)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École Primaire Pontiac	774022	Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
318)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Coeur-de-la-Gatineau	774001	Saint-Nom-de-Marie
319)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Coeur-de-la-Gatineau	774024	Sainte-Thérèse
320)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Coeur-de-la-Gatineau	774065	Sacré-Coeur
321)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774009	Sainte-Croix
322)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774013	Couvent du Christ-Roi
323)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774019	Saint-Boniface
324)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774021	Dominique-Savio
325)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774023	Sacré-Coeur
326)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774029	Académie Sacré-Coeur
327)	Lac-Témiscamingue	781036	École Béarn-Fabre	781036	Notre-Dame
328)	Lac-Témiscamingue	781036	École Béarn-Fabre	781040	L'Assomption
329)	Lac-Témiscamingue	781043	École Le Triolet	781043	Saint-Gabriel
330)	Lac-Témiscamingue	781043	École Le Triolet	781066	Saint-Louis
331)	Lac-Témiscamingue	781043	École Le Triolet	781814	Sainte-Bernadette
332)	Lac-Témiscamingue	781053	École Saint-Joseph	781053	Saint-Joseph
333)	Lac-Témiscamingue	781069	École du Carrefour	781047	Marie-Immaculée
334)	Rouyn-Noranda	782001	École de Bellecombe	782001	De Bellecombe
335)	Rouyn-Noranda	782004	École Notre-Dame-de-Grâce	782004	Notre-Dame-de-Grâce
336)	Harricana	783010	École des Coteaux	783042	Des Coteaux
337)	Harricana	783011	École Notre-Dame-du-Sacré-Coeur	783036	Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
338)	Harricana	783015	École institutionnelle Christ-Roi - Youville	783018	Youville
339)	Harricana	783015	École institutionnelle Christ-Roi - Youville	783019	Christ-Roi
340)	Harricana	783020	École Notre-Dame-de-Fatima	783005	Notre-Dame-de-Fatima
341)	Or-et-des-Bois	784001	École Saint-Sauveur	784020	Saint-Sauveur
342)	Or-et-des-Bois	784003	École Charles-René-Lalande	784011	Charles-René-Lalande
343)	Or-et-des-Bois	784005	École Louis-Querbes	784003	Louis-Querbes
344)	Or-et-des-Bois	784007	École Chanoine-Delisle	784002	Pavillon Saint-Paul
345)	Or-et-des-Bois	784007	École Chanoine-Delisle	784089	Pavillon Chanoine-Delisle
346)	Or-et-des-Bois	784011	École Saint-Joseph	784028	Saint-Joseph
347)	Or-et-des-Bois	784015	École Des Explorateurs	784006	Des Explorateurs
348)	Lac-Abitibi	785002	École Boréale	785006	Pavillon de Normétal
349)	Lac-Abitibi	785002	École Boréale	785012	Pavillon de Dupuy
350)	Lac-Abitibi	785002	École Boréale	785020	Pavillon de Clermont
351)	Lac-Abitibi	785008	École Bellefeuille	785008	Pavillon de Taschereau
352)	Lac-Abitibi	785008	École Bellefeuille	785028	Pavillon d'Authier-Nord
353)	Estuaire	791002	École Monseigneur-Bouchard	791002	Mgr Bouchard
354)	Estuaire	791006	École Saint-Coeur-de-Marie	791006	Saint-Coeur-de-Marie
355)	Estuaire	791008	École Notre-Dame-du-Bon-Conseil	791008	Notre-Dame-du-Bon-Conseil
356)	Estuaire	791011	École Richard	791011	Richard & Centre multifonction
357)	Estuaire	791015	École Sainte-Marie	791015	Sainte-Marie
358)	Estuaire	791016	École Monseigneur-Labrie	791016	Pavillon Mgr Labrie
359)	Estuaire	791018	École Saint-Joseph	791018	Saint-Joseph
360)	Estuaire	791027	École Monseigneur-Bélanger	791027	Monseigneur-Bélanger
361)	Estuaire	791032	École Père-Duclos	791032	Père Duclos
362)	Estuaire	791037	École Saint-Joseph	791037	St-Joseph et Centre administratif
363)	Estuaire	791041	École Notre-Dame-du-Sacré-Coeur	791041	Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
364)	Estuaire	791044	École secondaire Serge-Bouchard	791851	Pavillon Richelieu
365)	Estuaire	791068	École Saint-Luc	791068	Saint-Luc
366)	Fer	792004	École du Boisé	792004	Du Boisé
367)	Fer	792015	École Mère-d'Youville	792015	Mère-d'Youville
368)	Fer	792018	École Saint-Alexandre	792018	Saint-Alexandre
369)	Fer	792019	École Dominique-Savio	792019	Dominique-Savio
370)	Fer	792026	École Maisonneuve	792026	Maisonneuve
371)	Fer	792033	École Jacques-Cartier	792033	Jacques-Cartier
372)	Fer	792034	École Gamache	792034	Gamache
373)	Fer	792039	École Marie-Immaculée	792039	Marie-Immaculée
374)	Fer	792051	École Camille-Marcoux	792051	Camille-Marcoux
375)	Moyenne-Côte-Nord	793003	École Roger-Martineau	793002	Notre-Dame-des-Anges

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

350

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
376)	Moyenne-Côte-Nord	793003	École Roger-Martineau	793008	Notre-Dame-de-Grâce
377)	Moyenne-Côte-Nord	793004	École Hunault	793013	Louis Garnier
378)	Moyenne-Côte-Nord	793005	École Leventoux - Saint-François-Régis	793005	Leventoux
379)	Moyenne-Côte-Nord	793005	École Leventoux - Saint-François-Régis	793007	Saint-François Régis
380)	Moyenne-Côte-Nord	793009	École des Riverains	793006	Saint-François d'Assise
381)	Moyenne-Côte-Nord	793010	École Lestrat	793010	Lestrat
382)	Baie-James	801005	École Saint-Dominique-Savio	801038	Saint-Dominique-Savio
383)	Baie-James	801012	École Galinée	801001	Galinée
384)	Baie-James	801015	École Jacques-Rousseau	801023	Jacques-Rousseau
385)	Baie-James	801019	École Beauvalois	801030	Beauvalois
386)	Îles	811006	École Notre-Dame-du-Sacré-Coeur	811005	Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
387)	Îles	811009	École aux Iris	811003	Aux Iris
388)	Chic-Chocs	812001	École de l'Escabelle - Saint-Norbert	812001	De l'Escabelle
389)	Chic-Chocs	812001	École de l'Escabelle - Saint-Norbert	812002	Saint-Norbert
390)	Chic-Chocs	812005	École de l'Anse	812005	De l'Anse
391)	Chic-Chocs	812006	École de Gabriel-Le Courtois	812006	Gabriel-Le Courtois
392)	Chic-Chocs	812009	École des Bois-et-Marées	812009	Des Bois-et-Marées
393)	Chic-Chocs	812013	École Notre-Dame-des-Neiges	812013	Notre-Dame-des-Neiges
394)	Chic-Chocs	812015	École Saint-Maxime	812015	Saint-Maxime
395)	Chic-Chocs	812017	École Saint-Antoine	812017	Saint-Antoine
396)	Chic-Chocs	812021	École des Prospecteurs	812021	Des Prospecteurs
397)	Chic-Chocs	812025	École Esdras-Minville	812024	Du P'tit-Bonheur
398)	Chic-Chocs	812027	École Notre-Dame	812027	Notre-Dame
399)	Chic-Chocs	812029	École Saint-Paul	812029	Saint-Paul
400)	Chic-Chocs	812036	École Saint-Joseph-Alban	812036	Saint-Joseph-Alban
401)	Chic-Chocs	812041	École Saint-Rosaire	812851	Centre jeunesse Gaspésie/Les Îles
402)	Chic-Chocs	812044	École Notre-Dame-de-Liesse	812004	Notre-Dame-de-Liesse
403)	René-Lévesque	813004	École Sainte-Marie	813004	Sainte-Marie
404)	René-Lévesque	813005	École Bon-Pasteur	813005	Couvent du Bon-Pasteur
405)	René-Lévesque	813006	École Bon-Pasteur	813008	Couvent du Bon-Pasteur
406)	René-Lévesque	813011	École Saint-Paul	813009	Saint-Paul
407)	René-Lévesque	813015	École Saint-Joseph	813012	Saint-Joseph - Saint-Patrick
408)	René-Lévesque	813018	École Saint-Bernard	813014	Saint-Bernard
409)	René-Lévesque	813019	École Le Phare	813015	Le Phare
410)	René-Lévesque	813021	École La Source	813019	Polyv. Paspébiac et La Source
411)	René-Lévesque	813025	École La Relève	813023	La Relève
412)	René-Lévesque	813031	École aux Mille-Ressources	813029	Aux Mille-Ressources
413)	René-Lévesque	813041	École Père-Pacifique	813040	Père-Pacifique
414)	René-Lévesque	813042	École des Deux-Rivières	813041	Des Deux-Rivières
415)	René-Lévesque	813045	École du Plateau (Saint-François d'Assise)	813043	Saint-François (centrale)
416)	Côte-du-Sud	821114	École aux Quatre-Vents	821014	Aux Quatre-Vents
417)	Côte-du-Sud	821115	École des Méandres	821015	Des Méandres
418)	Côte-du-Sud	821130	École Belle-Vue	821030	Belle-Vue
419)	Côte-du-Sud	821131	École des Échos-de-la-Forêt	821031	Des Échos-de-la-Forêt
420)	Côte-du-Sud	821132	École du Bon-Vent	821032	Du Bon-Vent
421)	Côte-du-Sud	821146	École Saint-Pie-X	821046	Saint-Pie-X
422)	Côte-du-Sud	821148	École Monseigneur-Sirois	821048	Monseigneur-Sirois
423)	Côte-du-Sud	821155	École de Saint-Cyrille	821055	De Saint-Cyrille
424)	Côte-du-Sud	821160	École de la Colline-Sainte-Apolline	821060	De la Colline
425)	Côte-du-Sud	821162	École Chanoine-Ferland - St-Just - Ste-Lucie	821062	Chanoine-Ferland
426)	Côte-du-Sud	821162	École Chanoine-Ferland - St-Just - Ste-Lucie	821063	De Saint-Just
427)	Côte-du-Sud	821162	École Chanoine-Ferland - St-Just - Ste-Lucie	821064	De Sainte-Lucie
428)	Côte-du-Sud	821170	École de Saint-Marcel - Sainte-Félicité	821070	De Saint-Marcel
429)	Côte-du-Sud	821170	École de Saint-Marcel - Sainte-Félicité	821071	De Sainte-Félicité
430)	Côte-du-Sud	821174	École Saint-Joseph	821074	Saint-Joseph
431)	Côte-du-Sud	821175	École des Hauts-Sommets	821075	Des Hauts-Sommets
432)	Appalaches	822010	École Saint-Nom de Jésus	822008	Saint-Nom-de-Jésus
433)	Appalaches	822011	École Dominique-Savio	822020	Dominique-Savio
434)	Appalaches	822014	École Sainte-Bernadette	822017	Sainte-Bernadette
435)	Beauce-Etchemin	823027	École l'Arc-en-Ciel de Saint-Narcisse	823027	L'Arc-en-Ciel de Saint-Narcisse

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

351

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
436)	Beauce-Etchemin	823032	École de la Camaraderie	823031	Arc-en-Ciel de Saint-Camille
437)	Beauce-Etchemin	823034	École Petite-Abeille	823034	Petite-Abeille
438)	Beauce-Etchemin	823043	École des Sommets	823043	Des Sommets
439)	Beauce-Etchemin	823044	École Jouvence	823044	Jouvence
440)	Beauce-Etchemin	823069	École la Source	823069	La Source
441)	Beauce-Etchemin	823080	École Kennebec	823026	Écolinière
442)	Beauce-Etchemin	823080	École Kennebec	823080	Kennebec
443)	Beauce-Etchemin	823081	École Grande-Coudée	823003	Grande-Coudée
444)	Beauce-Etchemin	823081	École Grande-Coudée	823081	Martinoise
445)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823020	Des Lutins
446)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823086	Des Bois-Francis
447)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823087	Bellarmin
448)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823088	Nazareth
449)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823089	Des Joyeux-Compagnons
450)	Beauce-Etchemin	823093	École de la Haute-Beauce	823021	Saint-Louis
451)	Beauce-Etchemin	823093	École de la Haute-Beauce	823090	Sainte-Martine
452)	Beauce-Etchemin	823093	École de la Haute-Beauce	823093	Roy
453)	Beauce-Etchemin	823097	École Curé-Beaudet	823097	Curé-Beaudet
454)	Laval	831054	École Saint-Julien	831054	Saint-Julien
455)	Laval	831064	École Léon-Guilbault	831063	Léon-Guilbault, édifice 3
456)	Laval	831064	École Léon-Guilbault	831064	Léon-Guilbault, édifice 1
457)	Laval	831068	École Simon-Vanier	831068	Simon-Vanier
458)	Laval	831077	École Les Quatre-Vents/Monseigneur-Laval	831077	Les Quatre-Vents
459)	Laval	831077	École Les Quatre-Vents/Monseigneur-Laval	831078	Monseigneur-Laval
460)	Samares	842001	École de l'Aubier	842001	De l'Aubier
461)	Samares	842005	École Saint-Joseph - Sainte-Geneviève - Maternelle Sainte-Geneviève	842003	Pavillon Sainte-Geneviève
462)	Samares	842005	École Saint-Joseph - Sainte-Geneviève - Maternelle Sainte-Geneviève	842005	Pavillon Saint-Joseph
463)	Samares	842007	École Sainte-Anne	842007	Sainte-Anne
464)	Samares	842009	École de Sainte-Julienne	842015	Pavillon des Explorateurs
465)	Samares	842009	École de Sainte-Julienne	842044	Pavillon Notre-Dame-de-Fatima
466)	Samares	842009	École de Sainte-Julienne	842118	Pavillon des Boutons-d'Or
467)	Samares	842011	École Jean-Chrysostôme-Chaussé	842011	Jean-Chrysostôme-Chaussé
468)	Samares	842013	École des Grands Vents	842014	Pavillon Reine-Marie 1
469)	Samares	842013	École des Grands Vents	842114	Pavillon Sacré-Coeur
470)	Samares	842016	École Saint-Coeur-de-Marie	842016	Saint-Coeur-de-Marie
471)	Samares	842017	École Sainte-Bernadette	842017	Sainte-Bernadette
472)	Samares	842022	École des Moulins	842022	Pavillon Sainte-Marguerite
473)	Samares	842022	École des Moulins	842023	Pavillon Notre-Dame
474)	Samares	842027	École Panet	842027	Panet
475)	Samares	842029	École de l'Ami-Soleil	842029	De l'Ami-Soleil
476)	Samares	842031	École Bérard	842031	Bérard
477)	Samares	842033	École Youville	842033	Youville
478)	Samares	842037	École Sainte-Hélène	842037	Sainte-Hélène
479)	Samares	842040	École Saint-Jean-Baptiste	842040	Saint-Jean-Baptiste
480)	Samares	842041	École de Saint-Alphonse	842041	Saint-Alphonse
481)	Samares	842043	École des Cascades	842043	Pavillon Sainte-Anne
482)	Samares	842043	École des Cascades	842045	Pavillon Saint-Louis
483)	Samares	842047	École de Saint-Côme	842047	Saint-Côme
484)	Samares	842048	École de Sainte-Marcelline	842048	Sainte-Marcelline
485)	Samares	842049	École Saint-Théodore-de-Chertsey	842049	Saint-Théodore-de-Chertsey
486)	Samares	842050	École Notre-Dame-de-la-Merci - Saint-Émile	842050	Pavillon Notre-Dame-de-la-Merci
487)	Samares	842050	École Notre-Dame-de-la-Merci - Saint-Émile	842051	Pavillon Saint-Émile
488)	Samares	842052	École des Trois-Temps	842052	Pavillon Sir-Wilfrid-Laurier
489)	Samares	842052	École des Trois-Temps	842053	Pavillon de l'Arc-en-Ciel
490)	Samares	842052	École des Trois-Temps	842119	Pavillon de l'Oiseau-Bleu
491)	Samares	842054	École des Amis-Soleils	842054	Des Amis-Soleils
492)	Samares	842058	École Louis-Joseph-Martel - de la Gentiane	842058	Pavillon Louis-Joseph-Martel
493)	Samares	842058	École Louis-Joseph-Martel - de la Gentiane	842123	Pavillon de la Gentiane
494)	Samares	842066	École des Mésanges	842063	Pavillon du Christ-Roi

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

352

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
495)	Samares	842070	École Monseigneur J.-A.-Papineau	842070	Monseigneur J.-A.-Papineau
496)	Samares	842075	École Sainte-Thérèse	842075	Sainte-Thérèse
497)	Samares	842079	École Intégrée de Saint-Pierre	842077	Pavillon Saint-Pierre
498)	Samares	842079	École Intégrée de Saint-Pierre	842079	Pavillon Marie-Charlotte
499)	Samares	842095	École de Grand-Pré	842095	De Grand-Pré
500)	Samares	842100	École de l'Espace-Jeunesse	842062	Pavillon de l'Espace-Jeunesse
501)	Samares	842125	École du Carrefour-des-Lacs	842125	Du Carrefour-des-Lacs
502)	Samares	842250	École de l'Intervalle	842850	Pavillon de l'Intervalle
503)	Seigneurie-des-Mille-Îles	851210	École des Perséides	851003	Des Perséides, pavillon des Primevères
504)	Seigneurie-des-Mille-Îles	851210	École des Perséides	851087	Des Perséides
505)	Seigneurie-des-Mille-Îles	851242	École Notre-Dame	851020	Notre-Dame
506)	Seigneurie-des-Mille-Îles	851249	École Curé-Paquin	851021	Curé-Paquin
507)	Seigneurie-des-Mille-Îles	851271	École Le Tandem	851040	Le Tandem, pavillon Lionel-Bertrand
508)	Rivière-du-Nord	852001	École De La Durantaye	852038	De La Durantaye
509)	Rivière-du-Nord	852006	École Notre-Dame	852046	Notre-Dame
510)	Rivière-du-Nord	852012	École Saint-Joseph	852044	Saint-Joseph
511)	Rivière-du-Nord	852015	École Sainte-Paule	852042	Sainte-Paule
512)	Rivière-du-Nord	852052	École l'Oasis	852016	L'Oasis
513)	Rivière-du-Nord	852053	École Saint-Philippe	852020	Saint-Philippe
514)	Rivière-du-Nord	852055	École Saint-Alexandre	852010	Saint-Alexandre
515)	Rivière-du-Nord	852057	École Bouchard	852001	Bouchard
516)	Rivière-du-Nord	852057	École Bouchard	852002	Annexe Bouchard
517)	Laurentides	853005	École Fleur-des-Neiges	853028	Fleur-des-Neiges
518)	Laurentides	853007	École Lionel-Groulx/Monseigneur-Bazinet	853029	Pavillon Mgr-Bazinet
519)	Laurentides	853007	École Lionel-Groulx/Monseigneur-Bazinet	853030	Pavillon Lionel-Groulx
520)	Laurentides	853012	École L'Arc-en-ciel	853010	L'Arc-en-Ciel
521)	Laurentides	853013	École Le Carrefour	853012	Le Carrefour
522)	Laurentides	853020	École Le Tremplin	853017	Le Tremplin
523)	Laurentides	853022	École La Relève	853020	La Relève
524)	Pierre-Neveu	854001	École de la Madone et de la Carrière	854050	De la Carrière
525)	Pierre-Neveu	854001	École de la Madone et de la Carrière	854055	De la Madone
526)	Pierre-Neveu	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854057	Notre-Dame-du-Saint-Sacrement
527)	Pierre-Neveu	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854058	Du Sacré-Coeur
528)	Pierre-Neveu	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854059	Du Sacré-Coeur
529)	Pierre-Neveu	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854062	De Sainte-Anne
530)	Pierre-Neveu	854005	École de la Lièvre-Sud	854030	De l'Amitié
531)	Pierre-Neveu	854005	École de la Lièvre-Sud	854032	De Notre-Dame
532)	Pierre-Neveu	854006	École aux Quatre Vents	854036	De Saint-Gérard
533)	Pierre-Neveu	854006	École aux Quatre Vents	854043	De Saint-Joseph
534)	Pierre-Neveu	854006	École aux Quatre Vents	854045	De Saint-François
535)	Pierre-Neveu	854006	École aux Quatre Vents	854046	Notre-Dame
536)	Pierre-Neveu	854006	École aux Quatre Vents	854056	Henri-Bourassa
537)	Pierre-Neveu	854007	École du Val-des-Lacs	854047	De Saint-Joachim
538)	Pierre-Neveu	854007	École du Val-des-Lacs	854048	De Saint-Jean-l'Évangéliste
539)	Pierre-Neveu	854009	École des trois sentiers	854034	Du Saint-Rosaire
540)	Pierre-Neveu	854009	École des trois sentiers	854039	De l'Aventure
541)	Pierre-Neveu	854009	École des trois sentiers	854040	Du Christ-Roi
542)	Pierre-Neveu	854010	École Jean-XXIII	854049	Jean-XXIII
543)	Pierre-Neveu	854018	École du Méandre	854069	Du Méandre
544)	Sorel-Tracy	861007	École secondaire Fernand-Lefebvre - Pavillon Tournesol	861035	Fernand-Lefebvre
545)	Sorel-Tracy	861024	École Maria-Goretti	861005	Maria-Goretti
546)	Sorel-Tracy	861026	École Saint-Gabriel-Lalemant	861010	Saint-Gabriel-Lalemant
547)	Sorel-Tracy	861034	École intégrée d'Yamaska	861019	Notre-Dame
548)	Sorel-Tracy	861034	École intégrée d'Yamaska	861020	Saint-Gabriel
549)	Sorel-Tracy	861036	École Monseigneur-Brunault	861014	Monseigneur-Brunault
550)	Sorel-Tracy	861054	École Martel	861022	Martel
551)	Saint-Hyacinthe	862105	École au Coeur-des-Monts	862061	Immeuble Sacré-Coeur
552)	Saint-Hyacinthe	862105	École au Coeur-des-Monts	862062	Immeuble Bon-Séjour

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

353

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
553)	Saint-Hyacinthe	862140	École Roger-LaBrègue	862008	Roger-LaBrègue
554)	Saint-Hyacinthe	862141	École Saint-André	862007	Saint-André
555)	Saint-Hyacinthe	862143	École Notre-Dame	862004	Notre-Dame
556)	Saint-Hyacinthe	862144	École Saint-Jean-Baptiste	862001	Saint-Jean-Baptiste
557)	Saint-Hyacinthe	862207	École Lafontaine	862028	Lafontaine
558)	Saint-Hyacinthe	862208	École Larocque	862031	Larocque
559)	Saint-Hyacinthe	862216	École Saint-Sacrement	862033	Saint-Sacrement
560)	Hautes-Rivières	863002	École Saint-Michel	863002	Saint-Michel
561)	Hautes-Rivières	863008	École de Monnoir	863008	De Monnoir
562)	Hautes-Rivières	863029	École du Petit Clocher	863029	Du Petit-Clocher
563)	Hautes-Rivières	863030	École Capitaine-Luc-Fortin	863025	Capitaine-Luc-Fortin, Édifice Henryville
564)	Hautes-Rivières	863035	École Crevier	863035	Crevier
565)	Hautes-Rivières	863039	École Alberte-Melançon	863039	Alberte-Melançon
566)	Hautes-Rivières	863044	École Saint-Blaise	863044	Saint-Blaise
567)	Hautes-Rivières	863046	École Saint-Joseph	863046	Saint-Joseph
568)	Hautes-Rivières	863054	École Bruno-Choquette	863054	Bruno-Choquette
569)	Marie-Victorin	864001	École Adrien-Gamache	864001	Adrien-Gamache
570)	Marie-Victorin	864005	École Bourgeois-Champagnat	864005	Bourgeois-Champagnat
571)	Marie-Victorin	864006	École Carillon	864006	Carillon
572)	Marie-Victorin	864009	École Christ-Roi	864009	Christ-Roi
573)	Marie-Victorin	864027	École Hubert-Perron	864027	Hubert-Perron
574)	Marie-Victorin	864038	École Lionel-Groulx	864038	Lionel-Groulx
575)	Marie-Victorin	864041	École Maurice-L.-Duplessis	864041	Maurice-L.-Duplessis
576)	Marie-Victorin	864042	École Monseigneur-Forget	864042	Monseigneur-Forget
577)	Marie-Victorin	864044	École Paul-De Maricourt	864044	Paul-De Maricourt
578)	Patriotes	865191	École Le Sablier	865055	Le Sablier
579)	Patriotes	865192	École de l'Envolée	865056	De l'Envolée
580)	Patriotes	865193	École de l'Odyssee	865057	De l'Odyssee
581)	Val-des-Cerfs	866002	École de l'Assomption	866002	De l'Assomption
582)	Val-des-Cerfs	866011	École du Phénix	866011	Pavillon Saint-Eugène
583)	Val-des-Cerfs	866016	École Sainte-Cécile	866016	Sainte-Cécile
584)	Val-des-Cerfs	866030	École Saint-Jacques	866030	Saint-Jacques
585)	Val-des-Cerfs	866035	École Mgr-Douville	866035	Mgr-Douville
586)	Grandes-Seigneuries	867063	École Saint-Viateur-Clotilde-Raymond	867030	Saint-Viateur
587)	Grandes-Seigneuries	867068	École Jacques-Barclay	867011	Jacques-Barclay
588)	Grandes-Seigneuries	867071	École Saint-Édouard	867040	Saint-Édouard
589)	Grandes-Seigneuries	867073	École Sainte-Clotilde	867052	Sainte-Clotilde
590)	Grandes-Seigneuries	867075	École Saint-Patrice	867033	Saint-Patrice
591)	Vallée-des-Tisserands	868004	École Jésus-Marie	868004	Jésus-Marie
592)	Vallée-des-Tisserands	868008	École Montpetit	868008	Montpetit
593)	Vallée-des-Tisserands	868012	École Notre-Dame-du-Rosaire	868012	Notre-Dame-du-Rosaire
594)	Vallée-des-Tisserands	868013	École Notre-Dame	868013	Notre-Dame
595)	Vallée-des-Tisserands	868014	École des Jeunes-Riverains	868014	Des Jeunes-Riverains
596)	Vallée-des-Tisserands	868020	École Sainte-Agnès	868020	Sainte-Agnès
597)	Vallée-des-Tisserands	868022	École Langlois	868022	Langlois
598)	Vallée-des-Tisserands	868025	École Notre-Dame-du-Saint-Esprit	868025	Notre-Dame-du-Saint-Esprit
599)	Vallée-des-Tisserands	868026	École Sacré-Coeur	868026	Sacré-Coeur
600)	Vallée-des-Tisserands	868027	École Saint-Eugène	868027	Saint-Eugène
601)	Riveraine	871001	École Maurault-Vincent Lemire	871013	Vincent-Lemire
602)	Riveraine	871001	École Maurault-Vincent Lemire	871019	Maurault
603)	Riveraine	871003	École Notre-Dame-de-l'Assomption	871020	Notre-Dame-de-l'Assomption
604)	Riveraine	871020	École des Arbrisseaux-de-la-Croisée	871031	De la Croisée
605)	Riveraine	871020	École des Arbrisseaux-de-la-Croisée	871036	Des Arbrisseaux
606)	Bois-Francis	872014	École Sainte-Marguerite-Bourgeois	872014	Sainte-Marguerite-Bourgeois
607)	Bois-Francis	872024	École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours	872024	Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours
608)	Bois-Francis	872024	École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours	872798	Cité Écologique
609)	Bois-Francis	872029	École Notre-Dame-de-l'Assomption	872029	Notre-Dame-de-l'Assomption
610)	Bois-Francis	872033	École de la Croisée	872033	De la Croisée
611)	Bois-Francis	872035	École Notre-Dame	872035	Notre-Dame

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) (suite)

Personnel enseignant

354

FAE

	Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
612)	Bois-Francis	872052	École intégrée Notre-Dame - Sainte-Thérèse - Centrale	872038	Sainte-Thérèse
613)	Bois-Francis	872052	École intégrée Notre-Dame - Sainte-Thérèse - Centrale	872051	Centrale
614)	Bois-Francis	872052	École intégrée Notre-Dame - Sainte-Thérèse - Centrale	872052	Notre-Dame
615)	Chênes	873012	École Des Deux-Rivières	873804	Des Deux-Rivières
616)	Chênes	873014	École Saint-Joseph	873057	Saint-Joseph
617)	Chênes	873044	École Notre-Dame et Sacré-Cœur	873001	Notre-Dame
618)	Chênes	873044	École Notre-Dame et Sacré-Coeur	873003	Sacré-Cœur
619)	Chênes	873047	École Saint-Jean et Sainte-Jeanne D'Arc	873009	Saint-Jean
620)	Chênes	873047	École Saint-Jean et Sainte-Jeanne-D'Arc	873803	Sainte-Jeanne-D'Arc, active
621)	Central Québec	881017	École secondaire de La Tuque	881017	La Tuque
622)	Central Québec	881021	École MacLean Memorial	881022	Maclean Memorial
623)	Eastern Shores	882001	École de Belle Anse	882009	Belle-Anse Elementary School
624)	Eastern Shores	882004	École de Shigawake - Port-Daniel	882002	Shigawake Port-Daniel School
625)	Eastern Shores	882005	École Riverview	882021	Riverview School
626)	Eastern Shores	882008	École secondaire de Grosse-Île	882014	Grosse-Île High School
627)	Eastern Shores	882015	École Primaire de Gaspé	882011	Gaspé Elementary School
628)	Eastern Shores	882016	École intermédiaire d'Escuminac	882006	Escuminac intermediate School
629)	Eastern Shores	882017	École Saint-Joseph - Saint-Patrick	813012	Saint-Joseph - Saint-Patrick
630)	Eastern Shores	882018	École Primaire Flemming	882007	Flemming Elementary School
631)	Eastern Townships	883001	École primaire Asbestos-Danville-Shipton	883001	Asbestos-Danville-Shipton
632)	Eastern Townships	883014	École primaire Pope Memorial	883023	Pope Memorial
633)	Eastern Townships	883016	École primaire de Sawyerville	883027	Sawyerville
634)	Eastern Townships	883019	École primaire Sunnyside	883032	Sunnyside
635)	Eastern Townships	883021	École primaire de Waterloo	883034	Waterloo
636)	Sir-Wilfrid-Laurier	885165	École primaire de Rawdon	885007	Rawdon Elementary School
637)	Western Québec	886005	École Dr. Wilbert Keon	886031	Dr. Wilbert Keon
638)	Western Québec	886006	École Golden Valley	886028	Golden Valley
639)	Western Québec	886007	École St. John's	886025	Saint John's
640)	Western Québec	886008	École Namur	886004	Namur
641)	Western Québec	886011	École primaire Buckingham	886851	Complex Heritage
642)	Western Québec	886030	École primaire Maniwaki Woodland	886029	Maniwaki Woodland
643)	Western Québec	886032	École primaire Poltimore	886003	Poltimore
644)	Western Québec	886033	École primaire Queen Elizabeth	886008	Queen Elizabeth
645)	English-Montréal	887012	École Pierre Elliott Trudeau	887005	Pierre Elliot Trudeau
646)	English-Montréal	887015	École Gerald McShane	887007	Gerald McShane
647)	English-Montréal	887026	École Nesbitt	887068	Nesbitt
648)	English-Montréal	887027	École Our Lady of Pompei	887099	Our Lady of Pompei
649)	English-Montréal	887032	École Sinclair Laird	887075	Sinclair Laird/St.Raphael Center
650)	English-Montréal	887035	École Sainte-Dorothy	887015	St. Dorothy
651)	English-Montréal	887036	École Saint-Gabriel	887016	St. Gabriel
652)	English-Montréal	887044	École Saint-Raphaël	887075	Sinclair Laird/St.Raphaël Center
653)	Lester-B.-Pearson	888024	École primaire Riverview	888070	Riverview
654)	Lester-B.-Pearson	888047	École primaire Verdun	888065	Verdun
655)	New Frontiers	889005	École primaire Franklin	889005	Franklin
656)	New Frontiers	889008	École primaire Heritage	889008	Heritage
657)	New Frontiers	889009	Institut Gault	889009	Institut Gault
658)	New Frontiers	889010	École primaire Howick	889010	Howick
659)	New Frontiers	889011	École primaire Ormstown	889011	Ormstown

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

355

FAE

ANNEXE XLVII

LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À UN RÉGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 2 décembre 2010 entre le gouvernement et la Fédération autonome de l'enseignement;
- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- La Fédération autonome de l'enseignement s'engage à confirmer le désistement de tout grief, avis de mécontentement ou autre recours soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

356

FAE

ANNEXE XLVIII MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES ENSEIGNANTES ET CERTAINS ENSEIGNANTS

Malgré la clause 5-3.20, les parties conviennent de permettre à des enseignantes ou enseignants réguliers permanents qui sont à l'emploi de 2 commissions scolaires différentes d'échanger leurs postes respectifs dans le respect des dispositions suivantes :

1. Un échange de postes doit faire l'objet d'une entente écrite, conformément au contrat apparaissant à la présente annexe, entre les 2 commissions concernées et les 2 enseignantes ou enseignants concernés. Le refus de consentir à un tel échange par l'une ou l'autre des 2 commissions scolaires concernées n'est pas matière à grief. Si un contrat intervient entre les 4 parties ci-avant désignées, une copie de ce contrat est expédiée aux 2 syndicats concernés dans les 10 jours de sa signature.
2. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant signe son contrat d'engagement avec sa nouvelle commission, elle ou il démissionne de sa commission d'origine.
3. Lors de son engagement par sa nouvelle commission, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables.

4. **Contrat**

La commission scolaire _____

et la commission scolaire _____

acceptent que _____

(nom de l'enseignante ou l'enseignant)

et _____

(nom de l'enseignante ou l'enseignant)

se substituent à compter de l'année scolaire _____ l'une ou l'un à l'autre conformément aux dispositions de la présente annexe.

Pour la commission scolaire

Pour la commission scolaire

Enseignante ou enseignant

Enseignante ou enseignant

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

357

FAE

ANNEXE XLIX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN DÉBUT DE CARRIÈRE

- 1) Les parties nationales et locales reconnaissent l'importance d'accorder une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.
- 2) La commission doit maintenir des mesures d'insertion professionnelle mises en place en vertu des dispositions prévues à l'annexe XLIX concernant les enseignantes et enseignants en début de carrière de l'Entente 2010-2015.
- 3) La participation des enseignantes et enseignants mentors s'effectue sur une base volontaire.
- 4) À la demande de la commission, l'enseignante ou l'enseignant en début de carrière y participe.
- 5) À moins que la commission et le syndicat aient convenu d'une définition de l'enseignante ou l'enseignant en début de carrière, conformément à la lettre d'entente du 19 janvier 2015, la définition suivante s'applique :

Aux seules fins des mesures d'insertion professionnelle, une enseignante ou un enseignant est considéré en début de carrière¹ :

- au cours des 4 premières années scolaires où elle ou il a enseigné au niveau préscolaire, primaire ou secondaire de même qu'aux secteurs de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère à titre d'enseignante ou d'enseignant, dont le statut n'a pas été exclu aux fins de l'application de la présente définition¹.
- 6) Dans l'éventualité où la ou le ministre annoncerait ou modifierait des orientations ministérielles en matière d'insertion professionnelle, les parties conviennent de revoir, le cas échéant, le paragraphe 5) de la présente annexe.
 - 7) Les sommes allouées annuellement par le Ministère en lien avec l'annexe XLIX et non utilisées sont reportées à l'année suivante.

¹ Cette définition exclut l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

358

FAE

ANNEXE L

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) ET LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RREGOP

A) Lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP

1) Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2) Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3) Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4) Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

359

FAE

5) Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1^{er} janvier 2017.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

360

FAE

B) Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Les parties conviennent de la composition du comité de travail et de ses règles de fonctionnement.

Les travaux débiteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

361

FAE

ANNEXE LI QUALITÉ LINGUISTIQUE DU TEXTE DE L'ENTENTE

1. Les parties ont modifié certaines dispositions de l'entente dans le seul but d'en améliorer la qualité linguistique.
2. La substitution de nouveaux termes à ceux qui étaient utilisés auparavant ne peut avoir pour effet de changer le sens des dispositions visées et de modifier les droits et obligations des parties.
3. En cas de divergence quant à l'interprétation d'un nouveau terme, on devra se référer au vocabulaire utilisé antérieurement.

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

362

FAE

ANNEXE LII **SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS POUR LE SUIVI DES PLANS D'INTERVENTION**

Ministère
de l'Éducation
et de l'Enseignement
supérieur

Québec

Bureau du sous-ministre adjoint aux infrastructures,
aux relations du travail dans les réseaux et aux partenariats

Québec, le 16 juin 2016

Monsieur Sylvain Mallette
Président
Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
8550, boulevard Pie-IX, bureau 400
Montréal (Québec) H1Z 4G2

Monsieur le Président,

À la suite des discussions intervenues dans le cadre de la négociation, nous vous confirmons qu'à compter de l'année scolaire 2016-2017, et ce, pour la durée de l'Entente 2015-2020, une somme annuelle de 1,5 M\$ est ajoutée pour l'ensemble des commissions scolaires dont le syndicat est affilié à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) en soutien aux enseignantes et enseignants pour le suivi des plans d'intervention.

Les modalités suivantes s'appliquent :

1. Cet ajout de 1,5 M\$ peut être utilisé pour les enseignantes et enseignants des classes spécialisées;
2. La commission scolaire et le syndicat conviennent de critères pour la répartition de ces sommes entre les écoles;
3. La direction et l'enseignante ou l'enseignant doivent convenir du moment de la libération en tenant compte des besoins des élèves.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Normand Légaré

c. c. M. Yves Sylvain, sous-ministre adjoint à l'éducation préscolaire et à l'enseignement primaire et secondaire

1035, rue De La Chevrotière, 15^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 643-3810
Télécopieur : 418 644-4591
www.education.gouv.qc.ca

D-7 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignants qu'elle représente (l'entente nationale) *(suite)*

Personnel enseignant

363

FAE

**ANNEXE LIII HARMONISATION DE L'ARTICLE 5-15.00 AVEC LES ARTICLES 79.8
À 79.12 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
(RLRQ, CHAPITRE N-1.1)**

Les parties conviennent que la commission et le syndicat doivent revoir l'article 5-15.00 conformément aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) traitant des congés pour raisons familiales ou parentales en tenant compte des éléments suivants :

- que l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail;
- que l'enseignante ou l'enseignant doit informer la commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence;
- que les avantages maintenus pendant l'absence sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé sans traitement prévu à la section des droits parentaux (clause 5-13.28);
- que le retour au travail se fasse selon ce qui est prévu à la section des droits parentaux (clause 5-13.28).

- D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ)
-

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

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

ET

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC POUR LE COMPTE DES SYNDICATS
DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (CSQ)**

2015-2020

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Réalisée par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)
Juin 2016
Dernière mise à jour : octobre 2017

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

I

CPNCF - FPPE

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS	1
1-1.00 Définitions.....	1
1-2.00 Nullité d'une clause, interprétation, règles d'écriture et transmission de l'information	5
1-3.00 Annexes	6
1-4.00 Impression du texte de la convention.....	7
1-5.00 Durée de la convention.....	7
1-6.00 Règles budgétaires.....	7
CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION.....	8
2-1.00 Champ d'application	8
2-2.00 Reconnaissance des parties locales.....	10
2-3.00 Reconnaissance des parties nationales.....	10
2-4.00 Définition des matières de négociation locale	10
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	13
3-1.00 Régime syndical	13
3-2.00 Déduction des cotisations syndicales.....	13
3-3.00 Déléguée ou délégué syndical.....	15
3-4.00 Congés pour activités syndicales.....	17
Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale	17
Section 2 Congés sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat à la commission et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08.....	17
Section 3 Congés sans perte de traitement, avec remboursement par le syndicat à la commission et avec déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08	18

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	II	CPNCF - FPPE
Section 4	Congés sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08.....	20
Section 5	Dispositions générales	21
Section 6	Activités professionnelles collectives et réunions syndicales	22
3-5.00	Fourniture d'un local	22
3-6.00	Affichage et distribution	23
3-7.00	Documentation	24
Section 1	Dispositions générales	24
Section 2	Dispositions particulières.....	25
CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION		26
4-1.00	Dispositions générales.....	26
4-2.00	Comité des relations de travail.....	27
4-3.00	Participation et consultation des professionnelles ou professionnels	29
4-4.00	Représentation au conseil d'établissement de l'école ou du centre.....	29
4-5.00	Participation au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	30
4-6.00	Représentation au comité paritaire au niveau de la commission et au comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA).....	30
CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX		31
Partie I	Régime d'emploi.....	31
5-1.00	Statuts d'engagement.....	31
5-2.00	Poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir	32
5-3.00	Engagement	34
Section 1	Généralités.....	34
Section 2	Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire	37
5-4.00	Affectations.....	39
Section 1	Affectation, réaffectation et mutation	39
Section 2	Affectation temporaire à un poste de cadre	41

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	III	CPNCF - FPPE
5-5.00	Non-renouvellement, démission et bris de contrat.....	42
	Section 1 Non-renouvellement.....	42
	Section 2 Démission.....	43
	Section 3 Bris de contrat.....	44
	Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel.....	44
5-6.00	Priorité et sécurité d'emploi.....	45
	Section 1 Généralités.....	45
	Section 2 Permanence.....	46
	Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel.....	46
	Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi.....	48
	Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi.....	48
	Section 6 Frais de déménagement.....	51
	Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait).....	55
	Section 8 Intégration de commissions scolaires.....	55
	Section 9 Placement.....	56
5-7.00	Mesures visant à réduire les mises en disponibilité.....	56
5-8.00	Dossier de la professionnelle ou du professionnel.....	59
5-9.00	Mesures disciplinaires.....	60
	Partie II Régimes sociaux.....	61
5-10.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire.....	61
	Section 1 Dispositions générales.....	61
	Section 2 Régime de base d'assurance maladie.....	63
	Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas.....	66
	Section 4 Comité d'assurances de la Centrale.....	67
	Section 5 Intervention de la commission.....	69
	Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie.....	70
	Section 7 Assurance salaire.....	70
	Section 8 Jours de congé de maladie.....	74
	Section 9 Anciennes caisses de jours de congé de maladie.....	76
5-11.00	Santé et sécurité.....	78
5-12.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	80
5-13.00	Droits parentaux.....	86
	Section 1 Dispositions générales.....	86
	Section 2 Congé de maternité.....	87
	Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.....	96
	Section 4 Autres congés parentaux.....	98
	Section 5 Dispositions diverses.....	108
5-14.00	Non-discrimination.....	109

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	IV	CPNCF - FPPE
5-15.00	Accès à l'égalité.....	109
5-16.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	110
5-17.00	Programme d'aide au personnel.....	112
5-18.00	Mesure d'attraction et de rétention.....	112
CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION		114
6-1.00	Taux et échelles de traitement annuel.....	114
6-2.00	Dispositions relatives à la rémunération.....	147
6-3.00	Reconnaissance de l'expérience à l'engagement.....	150
6-4.00	Reconnaissance de la scolarité.....	151
6-5.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel à l'engagement.....	151
6-6.00	Classement de la professionnelle ou du professionnel au moment d'une mutation.....	152
6-7.00	Classement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.....	152
6-8.00	Classification.....	152
6-9.00	Ajout de nouveaux corps d'emplois au Plan de classification durant la présente convention.....	153
6-10.00	Avancement d'échelon.....	154
6-11.00	Versement du traitement.....	155
CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL		158
7-1.00	Ancienneté.....	158
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation.....	160
7-3.00	Congé sans traitement.....	160
7-4.00	Congés spéciaux et congé à traitement différé.....	161
	Section 1 Congés spéciaux.....	161
	Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales.....	164
	Section 3 Congé à traitement différé.....	164
7-5.00	Jours chômés et payés.....	174

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	V	CPNCF - FPPE
7-6.00	Charge publique	175
7-7.00	Vacances.....	176
7-8.00	Frais de déplacement	178
7-9.00	Changements technologiques	178
7-10.00	Développement des ressources humaines	180
	Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines.....	180
	Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines.....	180
	Section 3 Perfectionnement organisationnel	181
	Section 4 Perfectionnement fonctionnel	182
7-11.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	182
CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL.....		187
8-1.00	Durée du travail	187
8-2.00	Horaire de travail	187
8-3.00	Travail supplémentaire	188
8-4.00	Réglementation des absences.....	189
8-5.00	Étendue de la responsabilité.....	189
8-6.00	Responsabilité professionnelle	189
8-7.00	Responsabilité civile	190
8-8.00	Exercice de la fonction.....	190
8-9.00	Évaluation des activités professionnelles.....	191
CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES		193
9-1.00	Dispositions générales et procédure de règlement des griefs	193
	Section 1 Dispositions générales	193
	Section 2 Procédure de règlement des griefs.....	195
9-2.00	Arbitrage.....	196
	Section 1 Procédure régulière d'arbitrage	196
	Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré.....	202
9-3.00	Médiation préarbitrale	203

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	VI	CPNCF - FPPE
9-4.00	Mésententes	204
CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES.....		206
10-1.00	Définitions.....	206
10-2.00	Niveau des primes	208
10-3.00	Autres avantages.....	209
10-4.00	Frais de sortie.....	211
10-5.00	Remboursement de dépenses de transit	212
10-6.00	Décès	212
10-7.00	Transport de nourriture	213
10-8.00	Véhicule à la disposition des professionnelles ou professionnels.....	213
10-9.00	Logement	213
10-10.00	Dispositions des conventions collectives antérieures.....	214
CHAPITRE 11-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX.....		215
11-1.00	Dispositions concernant les arrangements locaux	215
ANNEXES		
Annexe « A »	Frais de sortie pour certaines professionnelles ou certains professionnels de la Commission scolaire du Littoral	218
Annexe « B »	Comité paritaire national des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.....	219
Annexe « C »	Lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP	220
LETTRES D'ENTENTE		
Lettre d'entente n° 1	Terminologie et expressions	222
Lettre d'entente n° 2	Responsabilités familiales	223

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	VII	CPNCF - FPPE
Lettre d'entente n° 3	Prime pour les psychologues	224
Lettre d'entente n° 4	Création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés de gouvernement et des organismes publics (RREGOP).....	227
Lettre d'entente n° 5	Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012	228
Lettre d'entente n° 6	Relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties.....	229
Lettre d'entente n° 7	Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019	230
Lettre d'entente n° 8	Relative aux conseillers pédagogiques des commissions scolaires (2-2104) et des collèges (4-C219).....	231
Lettre d'entente n° 9	Relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité	232
Lettre d'entente n° 10	Relative aux primes versées aux psychologues des secteurs de la santé (3-1546) et des services sociaux et des commissions scolaires (2-2113)	233
Lettre d'entente n° 11	Lettre d'entente sur les relativités salariales	234

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

1

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Principe

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

1-1.02 Affectation

Nomination à un poste de professionnelle ou professionnel.

1-1.03 Année de service

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

1-1.04 Année d'expérience

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

1-1.05 Année scolaire et année de travail

Période s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-1.06 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.07 Classement

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

1-1.08 Classification

Intégration d'une professionnelle ou d'un professionnel à un corps d'emplois.

1-1.09 Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones ou CPNCF

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

1-1.10 Commission

La commission scolaire liée par la présente convention.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

2

CPNCF - FPPE

1-1.11 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

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

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

1-1.12 Corps d'emplois

L'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification défini à la clause 1-1.28.

1-1.13 Déléguée ou délégué syndical

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

1-1.14 Échelon

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

1-1.15 Fédération ou FCSQ

La Fédération des commissions scolaires du Québec.

1-1.16 FPPE

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

1-1.17 Fonction

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

1-1.18 Grief

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

1-1.19 Jours ouvrables

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

3

CPNCF - FPPE

1-1.20 Méésentente

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

1-1.21 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

1-1.22 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.23 Mutation

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

1-1.24 Parties locales

La commission et le syndicat liés par la présente convention.

1-1.25 Parties à l'échelle nationale

Le Comité patronal et la Centrale.

1-1.26 Partie patronale à l'échelle nationale

Le Comité patronal ou CPNCF.

1-1.27 Partie syndicale à l'échelle nationale

La Centrale, pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels de commissions scolaires, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ).

1-1.28 Plan de classification

Document du CPNCF intitulé « Le Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones », édition 10 novembre 2015, en application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

4

CPNCF - FPPE

1-1.29 Poste

Un poste est constitué des 3 éléments suivants : la fonction de la professionnelle ou du professionnel telle qu'elle lui est assignée, son ou ses lieux de travail dont un lieu principal, et le service comme défini selon la structure administrative de la commission¹ auquel elle ou il est rattaché.

1-1.30 Poste vacant

Poste dépourvu d'une ou d'un titulaire et non comblé par la commission.

1-1.31 Professionnelle ou professionnel

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

1-1.32 Professionnelle ou professionnel à temps plein

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

1-1.33 Professionnelle ou professionnel à temps partiel

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

1-1.34 Professionnelle ou professionnel en prêt de service

Professionnelle ou professionnel à l'emploi de la commission dont les services sont prêtés à un autre employeur.

1-1.35 Réaffectation

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

1-1.36 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.37 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

5

CPNCF - FPPE

1-1.38 Secteurs public et parapublic

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

1-1.39 Stagiaire

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

1-1.40 Syndicat

L'association de salariées et salariés accréditée en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et liée par la présente convention.

1-1.41 Taux horaire

Traitement divisé par 1 826,3.

1-1.42 Traitement

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

1-1.43 Traitement déduit par jour d'absence non rémunéré

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

1-1.44 Traitement total

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

1-1.45 Unité de négociation

L'ensemble des professionnelles et professionnels au service de la commission couverts par l'accréditation détenue par le syndicat.

1-2.00 NULLITÉ D'UNE CLAUSE, INTERPRÉTATION, RÈGLES D'ÉCRITURE ET TRANSMISSION DE L'INFORMATION

1-2.01 Nullité d'une clause

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

6

CPNCF - FPPE

1-2.02 Interprétation

Les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.

1-2.03 Règles d'écriture

Dans l'écriture des articles et clauses de la présente convention, les parties conviennent d'utiliser les deux genres, le féminin d'abord, le masculin ensuite, chaque fois qu'il s'agit de désigner des personnes.

Quand il y a un accord grammatical à faire, soit à cause de la présence d'un déterminant, soit à cause de la fonction des mots, soit en raison du genre et du nombre des mots qui précèdent ou qui suivent, les règles prévues à la clause 1-2.03 de la convention P1 2010-2015 s'appliquent.

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

Dans le cadre de la présente entente, les parties à l'échelle nationale ont convenu de ne conserver que la version numérique de tous les chiffres à l'exception du chiffre (1) qui apparaît maintenant en version alpha (un), et ce, afin d'alléger la lecture de la convention collective.

Cependant, un chiffre supérieur à un est écrit en version alpha lorsqu'il se situe au tout début d'une phrase.

À titre d'exemple : « vingt-deux (22) jours » se lit dorénavant « 22 jours » ;
 « une (1) année » d'expérience se lit dorénavant « une année » d'expérience ;
 « trentième (30^e) jour » se lit dorénavant « 30^e jour » ;
 « un dixième (1/10) » se lit dorénavant « 1/10 ».

Ces modifications sont apportées tant au texte de l'entente nationale qu'au texte d'origine qui supplée à l'absence de texte modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales et qui se retrouvent dans la convention dans des encadrés et qui sont des matières à être négociées à l'échelle locale ou régionale.

1-2.04 Transmission de l'information

Aux fins de la présente convention, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constitue, dans tous les cas où cela s'applique et à moins de mention à l'effet contraire, un mode valable de transmission d'un avis écrit, d'un préavis écrit ou d'une demande écrite.

1-3.00 ANNEXES

1-3.01

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

7

CPNCF - FPPE

1-4.00 IMPRESSION DU TEXTE DE LA CONVENTION

1-4.01

La partie patronale à l'échelle nationale assume les frais d'impression de la présente convention et elle en remet 1 000 copies à la FPPE.

1-5.00 DURÉE DE LA CONVENTION

1-5.01

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

1-5.02

La présente convention se termine le 31 mars 2020. À terme, ses dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

1-6.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES

1-6.01

Sur demande écrite adressée à la commission par le syndicat, dès que la commission reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, elle en transmet une copie au syndicat en l'avisant des délais impartis par le Ministère pour répondre à la consultation. Le syndicat, dans les délais impartis, fait à la commission les commentaires qu'il juge appropriés.

1-6.02

Si le syndicat a adressé une demande à la commission en vertu de la clause précédente, dès que la commission reçoit du MEES les règles budgétaires, elle transmet au syndicat l'information concernant leur application à la commission par les documents suivants¹ :

- paramètres de consultation, « document B : Calcul de l'allocation de base pour l'organisation des services et du produit de la taxe scolaire »;
- paramètres de consultation, « document C : Calcul des ajustements aux allocations de base pour les activités éducatives »;
- paramètres de consultation, « document F : Calcul de l'allocation de base pour les activités éducatives des adultes de la formation générale »;
- paramètres de consultation, « document G : Calcul de l'allocation de base pour les activités de la formation professionnelle ».

¹ Advenant une modification dans l'appellation des documents, la transmission des documents équivalents est effectuée.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

8

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La présente convention s'applique à toutes les professionnelles et tous les professionnels employés directement par la commission, salariés au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) et couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le tout sous réserve des clauses ci-dessous.

2-1.02

La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires.

2-1.03

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

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

2-1.04

La professionnelle ou le professionnel engagé pour une durée égale ou supérieure à 6 mois avec le statut de remplaçant ou surnuméraire est couvert par la présente convention, à l'exception des sujets suivants :

- a) congés pour activités syndicales en vertu de la section 2 de l'article 3-4.00;
- b) priorité et sécurité d'emploi;
- c) charge publique;
- d) prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption à l'exception de la prolongation prévue au paragraphe B) de la clause 5-13.33.

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

9

CPNCF - FPPE

2-1.05

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

- a) la cotisation syndicale;
- b) l'engagement, pour les clauses 5-3.04 à 5-3.09;
- c) la santé et la sécurité;
- d) les droits parentaux, selon les conditions prévues à l'article 5-13.00, si elle ou il est engagé pour une durée de 3 mois ou plus;
- e) la non-discrimination;
- f) l'accès à l'égalité;
- g) le harcèlement sexuel;
- h) le traitement au prorata des heures travaillées;
- i) le versement du traitement;
- j) la reconnaissance de l'expérience à l'engagement;
- k) la reconnaissance de la scolarité;
- l) le classement, sauf celui découlant d'une mutation;
- m) les frais de déplacement;
- n) la durée de la semaine de travail et le travail supplémentaire;
- o) la réglementation des absences;
- p) l'étendue de la responsabilité;
- q) la responsabilité professionnelle;
- r) l'exercice de la fonction;
- s) la responsabilité civile;
- t) la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage pour ce qui concerne les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente clause;
- u) les avantages pour disparités régionales aux conditions prévues au chapitre 10-0.00.

Elle ou il a également droit à une majoration de 9 % du traitement qui lui est applicable pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris les régimes d'assurance. Cette majoration de 9 % est répartie sur l'ensemble des versements de son traitement. À la terminaison de son engagement, elle ou il a également droit à un montant de 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

10

CPNCF - FPPE

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

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

2-2.01

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

2-2.02

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

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

2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

2-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective.

2-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent les parties à l'échelle nationale aux fins d'assumer en leur nom les responsabilités que certaines clauses de la convention collective leur délèguent spécifiquement.

2-4.00 DÉFINITION DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE

2-4.01

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 11 CPNCF - FPPE

2-4.02

Les sujets de la convention collective énumérés ci-après constituent, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, des matières de négociation locale ou régionale :

Chapitre 2-0.00 Juridiction

2-2.00 Reconnaissance des parties locales

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-4.00 Congés pour activités syndicales
Section 6 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales

3-5.00 Fourniture d'un local

3-6.00 Affichage et distribution

3-7.00 Documentation
Section 2 Dispositions particulières

Chapitre 4-0.00 Participation et consultation

4-1.00 Dispositions générales

4-2.00 Comité des relations de travail

4-3.00 Participation et consultation des professionnelles ou professionnels

Chapitre 5-0.00 Régime d'emploi et régimes sociaux

5-3.00 Engagement
Section 2 Dispositions relatives à la priorité d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire à un poste, dans le cas de remplacement, de surcroît de travail ou d'un projet ou d'activités à caractère temporaire

5-4.00 Affectations
Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

5-5.00 Non-renouvellement, démission et bris de contrat
Section 2 Démission

5-8.00 Dossier de la professionnelle ou du professionnel

5-17.00 Programme d'aide au personnel

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 12 CPNCF - FPPE

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-11.00 Versement du traitement

Chapitre 7-0.00 Avantages reliés à la prestation du travail

7-2.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation

7-3.00 Congé sans traitement

7-8.00 Frais de déplacement

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

Chapitre 8-0.00 Régime de la prestation du travail

8-4.00 Réglementation des absences

2-4.03

À moins qu'il n'ait été modifié, abrogé ou remplacé par les parties locales conformément à l'article 60 de la loi, le texte sur ces sujets apparaissant à l'entente nationale¹ constitue le texte convenu entre le syndicat et la commission.

2-4.04

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

¹ Le texte des matières de négociation locale ou régionale apparaît en encadré.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

13

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

3-1.01

Toute professionnelle ou tout professionnel qui est membre de son syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention.

3-1.02

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

3-1.03

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

La commission transmet au syndicat cette formule signée dans les 10 jours de l'entrée en service de la professionnelle ou du professionnel. Si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre de son syndicat pour la durée de la présente convention.

3-1.04

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

3-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES¹

3-2.01

La commission déduit du traitement total de chaque professionnelle ou professionnel concerné par l'accréditation et régi par la présente convention une somme égale au montant de la cotisation syndicale régulière que le syndicat fixe pour ses membres.

3-2.02

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

3-2.03

Un avis de cotisation prend effet le 30^e jour suivant sa réception par la commission dans le cas de la cotisation régulière ou le 45^e jour dans le cas d'une cotisation extraordinaire.

¹ Le présent article entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017. Dans l'intervalle, l'article 3-2.00 de la convention P1 2010-2015 continue de s'appliquer.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

14

CPNCF - FPPE

3-2.04

Le syndicat indique à la commission, par avis écrit :

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

3-2.05

Dans les 15 jours suivant la perception, la commission remet au syndicat ou à l'agent perceuteur un chèque représentant les déductions effectuées comme cotisations syndicales. La commission peut aussi procéder par transfert bancaire lorsque convenu avec l'agent perceuteur.

3-2.06

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

- a) le mois ou la période de paie concerné;
- b) la somme globale perçue;
- c) le nombre de cotisantes et cotisants;
- d) le taux de cotisation appliqué;
- e) la liste des professionnelles et professionnels cotisés en indiquant :
 - leur nom et prénom;
 - leur numéro d'identification interne;
 - leur traitement annuel;
 - le traitement cotisable pour la période concernée;
 - le montant de cotisation retenu;
 - la date du début de leurs services comme professionnelles ou professionnels ou la date de leur départ si celle-ci arrive au cours de cette période.
- f) le total du traitement cotisable, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels;
- g) le cumulatif des montants déduits à titre de cotisation syndicale, pour l'année civile en cours, pour l'ensemble des professionnelles et professionnels.

3-2.07

Quand le syndicat a nommé un agent perceuteur, la commission fait parvenir à ce dernier et au syndicat une copie du bordereau d'appui prévu à la clause 3-2.06.

3-2.08

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

15

CPNCF - FPPE

3-2.09

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

3-2.10

Le syndicat s'engage à remettre directement à la professionnelle ou au professionnel exclu de l'unité de négociation, conformément à la clause 3-2.09, le surplus de cotisation qui aura été prélevé, le cas échéant, compte tenu du prorata de son traitement total cotisable.

3-2.11

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

3-3.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL¹

3-3.01

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

Elle ou il a entre autres pour fonctions :

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

¹ Le présent article entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016. Dans l'intervalle, l'article 3-3.00 de la convention P1 2010-2015 continue de s'appliquer.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

16

CPNCF - FPPE

3-3.02

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

Le syndicat peut également nommer une déléguée ou un délégué syndical adjoint pour chacun des services dans lequel il regroupe au moins 15 professionnelles ou professionnels.

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

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

3-3.03

Le syndicat informe par écrit la commission du nom de sa déléguée ou son délégué syndical et de la ou de ses déléguées ou du ou de ses délégués syndicaux adjoints dans les 30 jours qui suivent leur nomination et informe sans délai la commission de tout changement. Le cas échéant, il indique, parmi les déléguées ou délégués syndicaux adjoints, celle ou celui qui agit en cas d'absence de la déléguée ou du délégué syndical.

3-3.04

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

Cependant, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat dans un délai de 3 jours ouvrables, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, pour accompagner une professionnelle ou un professionnel au moment de la présentation et de la discussion d'un grief avec la représentante ou le représentant de la commission.

S'il devient nécessaire que la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint quitte son travail pour exercer ses fonctions, elle ou il peut le faire après avoir donné un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables ou d'entente contraire, ce préavis écrit est de 2 jours ouvrables. Toute absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

3-3.05

Dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentantes ou représentants, la déléguée ou le délégué syndical ou, en son absence, la déléguée ou le délégué syndical adjoint peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Toutefois, à moins de circonstances incontrôlables, la commission doit être avisée au moins 3 jours ouvrables avant la rencontre de la présence de cette dernière ou de ce dernier.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

17

CPNCF - FPPE

Si cette représentante ou ce représentant est une professionnelle ou un professionnel de la même commission, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux prévue à la clause 3-4.08 et est remboursée selon les modalités qui y sont prévues.

3-4.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES¹

Section 1 Congés aux fins de négociations à l'échelle nationale

3-4.01

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

Section 2 Congés sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat à la commission et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08

3-4.02

Le syndicat ou la FPPE obtient, sur demande écrite à cette fin adressée à la commission au moins 30 jours à l'avance, le congé de la professionnelle ou du professionnel membre élu de l'instance exécutive du syndicat, de la FPPE ou de la CSQ, ou de toute autre professionnelle ou professionnel auquel elle ou il entend confier un mandat syndical, lorsque la demande comporte un nombre de jours de libérations de 150 jours et plus par année scolaire.

La demande de congé inclut une évaluation du nombre de jours de libérations prévisibles pour l'année scolaire. La commission et le syndicat conviennent des modalités de transmission de l'information quant au moment où les absences sont effectivement prises.

Le retour en service s'effectue sur préavis écrit de 30 jours à la commission.

¹ Le présent article entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016. Dans l'intervalle, l'article 3-4.00 de la convention P1 2010-2015 continue de s'appliquer.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

18

CPNCF - FPPE

3-4.03

La professionnelle ou le professionnel en congé en vertu de la présente section continue à recevoir de la commission son traitement et tous les bénéfices et avantages qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction. Le syndicat rembourse à la commission le traitement, les vacances au prorata de la durée du congé, les primes et les contributions patronales payées par la commission pour cette professionnelle ou ce professionnel, à l'inclusion des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-10.40, et ce, dans les 90 jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé. Le remboursement des avantages sociaux et des contributions autres que le traitement réclamé ne peut excéder 15 %¹ du traitement de la professionnelle ou du professionnel. Ce remboursement est dû et exigible pour les périodes d'absences ayant débuté dans les 20 mois antérieurs à l'envoi au syndicat d'un état de compte détaillé, étant entendu qu'un renouvellement constitue un début de période d'absence au sens de la présente clause.

Le remboursement exigible du syndicat est basé sur le nombre de jours de congés effectivement pris par la professionnelle ou le professionnel libéré dans l'année scolaire.

Cependant, si la commission procède au remplacement de la professionnelle ou du professionnel en congé en vertu de la présente section, le syndicat s'engage à rembourser minimalement le nombre de jours prévus au 2^e alinéa de la clause 3-4.02, à moins de circonstances exceptionnelles comme l'invalidité, le décès, la démission ou toute autre raison empêchant l'exercice des activités syndicales.

De plus, lorsque le nombre de jours effectivement pris par une professionnelle ou un professionnel libéré en vertu de la présente section est inférieur à 150 jours, celle-ci ou celui-ci demeure couvert par la présente section et le remboursement se fait conformément à la présente clause.

3-4.04

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

Section 3 Congés sans perte de traitement, avec remboursement par le syndicat à la commission et avec déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08

3-4.05

La présente section s'applique dans la mesure où le nombre de jours de libérations prévus pour une année scolaire pour une professionnelle ou un professionnel est inférieur à 150 jours par année scolaire.

¹ Les primes ne sont pas incluses dans le 15 % et s'ajoutent pour un remboursement en vertu de la présente clause.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

19

CPNCF - FPPE

Le syndicat transmet à la commission par écrit annuellement, avant le 15 octobre, les noms des professionnelles et professionnels de cette commission qui sont membres de l'instance exécutive du syndicat, ainsi qu'une évaluation du nombre de jours de libérations prévisibles pour chaque professionnelle et professionnel concerné.

Toutefois, si le nombre effectif de jours de libérations pris par une professionnelle ou un professionnel est de 150 jours et plus par année scolaire, le remboursement s'effectue selon la section 2, et ce, malgré la prévision faite par le syndicat en vertu de la présente section.

3-4.06

Les professionnelles ou professionnels suivants, non libérés en vertu de la section 2, peuvent s'absenter sans perte de traitement pour exercer leurs fonctions :

- a) la professionnelle ou le professionnel élu en tant que membre de l'instance exécutive du syndicat;
- b) une ou un membre d'une instance prévue dans les statuts du syndicat, de la FPPE ou de la CSQ;
- c) la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée syndicale adjointe ou le délégué syndical adjoint;
- d) une professionnelle ou un professionnel libéré par le syndicat, la FPPE ou la Centrale pour tout autre mandat syndical¹.

3-4.07

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

Si la demande de libération est faite 3 jours ouvrables avant le début de l'absence prévue, dans ce cas, celle-ci est autorisée. Dans le cas contraire, l'absence doit être autorisée par l'autorité compétente.

3-4.08

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

- a) si l'unité de négociation compte moins de 16 professionnelles et professionnels : 17 jours par année scolaire;

¹ Lorsque le nombre de jours prévus à la clause 3-4.08 est atteint, une professionnelle ou un professionnel doit obtenir l'accord de la commission pour s'absenter en vertu du paragraphe d) de la clause 3-4.06.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	20	CPNCF - FPPE
b)	si l'unité de négociation compte de 16 à 49 professionnelles et professionnels : 34 jours par année scolaire;	
c)	si l'unité de négociation compte de 50 à 74 professionnelles et professionnels : 42 jours par année scolaire;	
d)	si l'unité de négociation compte de 75 à 99 professionnelles et professionnels : 50 jours par année scolaire;	
e)	si l'unité de négociation compte de 100 à 159 professionnelles et professionnels : 72 jours par année scolaire;	
f)	si l'unité de négociation compte de 160 à 399 professionnelles et professionnels : 90 jours par année scolaire;	
g)	si l'unité de négociation compte 400 professionnelles et professionnels et plus : 110 jours par année scolaire.	

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

Cependant, lorsque, pour l'unité de négociation, le nombre total de jours de libérations en vertu de la présente section dépasse 150¹ jours par année scolaire, le syndicat rembourse 100 % du traitement plus 15 %² à titre de compensation pour tenir lieu des avantages sociaux et contributions patronales, et ce, pour les journées de libérations qui excèdent 150¹ jours.

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

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

Section 4 Congés sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours prévue à la clause 3-4.08

3-4.09

Une professionnelle ou un professionnel, non libéré en vertu de la section 2, peut s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, pour exercer les mandats syndicaux suivants :

- a) Agir comme déléguée ou délégué officiel du syndicat au Congrès de la FPPE ou de la CSQ, et ce, pour un maximum de 4,5 jours ouvrables par 3 années scolaires pour les 2 congrès. Ces absences sont accordées jusqu'à concurrence du nombre de professionnelles ou professionnels suivant :

¹ 200 jours pour les unités de négociation prévues aux paragraphes f) et g) de la clause 3-4.08.

² Les primes sont incluses dans le 15 % pour un remboursement en vertu de la clause 3-4.08.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	21	CPNCF - FPPE
<ul style="list-style-type: none"> i) si l'unité de négociation compte moins de 100 professionnelles et professionnels : 2 professionnelles ou professionnels; ii) si l'unité de négociation compte de 100 à 400 professionnelles et professionnels : 3 professionnelles ou professionnels; iii) si l'unité de négociation compte 401 professionnelles et professionnels et plus : 4 professionnelles ou professionnels. 		
b) Participer à des rencontres comme représentante ou représentant syndical nommé officiellement à un comité conjoint prévu à la présente convention;		
c) Rencontrer l'autorité désignée de la commission afin de mettre en œuvre les mécanismes de la procédure de règlement des griefs ou la mise en application de la présente convention (2 représentantes ou 2 représentants);		
d) Agir comme témoin ou plaignante ou plaignant lors d'une séance d'arbitrage en vertu du chapitre 9-0.00 se tenant pendant les heures de travail, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre;		
e) Agir comme conseillère ou conseiller au moment d'une séance d'arbitrage, pour une professionnelle ou un professionnel dont la présence est nécessaire;		
f) Agir comme témoin lors d'une séance d'audition d'un tribunal administratif autre qu'une séance d'arbitrage, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, lorsque celle-ci se tient pendant l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel, et que le fait d'être impliqué à cette audition comme témoin découle de son statut d'employée ou d'employé.		

3-4.10

À moins de circonstances incontrôlables ou d'entente à l'effet contraire, toute absence prévue à la présente section est précédée d'un préavis écrit de 3 jours ouvrables¹ indiquant le nom de la professionnelle ou du professionnel, la durée de l'absence et l'endroit de l'activité syndicale concernée. De plus, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la personne concernée doit être avisé dans le même délai.

Section 5 Dispositions générales

3-4-11

Le syndicat informe par écrit la commission, avant le 15 octobre, de la liste des instances prévues aux statuts du syndicat, de la FPPE et de la CSQ et de toute modification à cette liste, ainsi que de la composition de son instance exécutive.

¹ Lire 5 jours ouvrables pour les libérations pour assister aux Congrès de la FPPE ou de la CSQ ou pour participer à un comité conjoint.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

22

CPNCF - FPPE

3-4.12

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

3-4.13

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

Section 6 Activités professionnelles collectives et réunions syndicales

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

3-4.14¹

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

3-4.15²

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

3-5.00 FOURNITURE D'UN LOCAL

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

3-5.01

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

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

¹ Numérotée 3-4.22 dans l'Entente P1 2010-2015

² Numérotée 3-4.23 dans l'Entente P1 2010-2015

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

23

CPNCF - FPPE

3-5.02

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

3-5.03

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

3-6.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

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

3-6.01

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

3-6.02

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

3-6.03

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

3-6.04

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

3-6.05

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

24

CPNCF - FPPE

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

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

3-7.00 DOCUMENTATION

Section 1 Dispositions générales

3-7.01

La commission transmet au syndicat, dans les 15 jours de la date de la dernière paie d'octobre de chaque année, la liste des professionnelles et professionnels à cette date en indiquant pour chacune et chacun :

- a) le nom à la naissance et le prénom;
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) l'adresse;
- e) le numéro d'identification interne
- f) le numéro de téléphone;
- g) la date d'entrée en service utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- h) la date du début des services comme professionnelle ou professionnel à la commission;
- i) le classement;
- j) le traitement;
- k) le statut d'engagement;
- l) le corps d'emplois auquel elle ou il appartient et, le cas échéant, le secteur d'activités de son corps d'emplois;
- m) le service ou l'établissement auquel elle ou il est rattaché;
- n) le nombre d'heures du poste exprimé en pourcentage par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00;
- o) la proportion de sa semaine de travail par lieu de travail;
- p) l'état des jours de congé de maladie à son crédit au 30 juin précédent.

3-7.02

La commission fournit mensuellement par écrit au syndicat les renseignements suivants :

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

25

CPNCF - FPPE

Section 2 Dispositions particulières

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

3-7.03

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

La commission transmet également au syndicat une copie de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du Conseil des commissaires ou du comité exécutif.

3-7.04

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

3-7.05

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

3-7.06

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la convention, et annuellement par la suite en cas de changement de destinataire, le syndicat informe par écrit la commission s'il souhaite que l'un ou l'autre des documents prévus aux clauses suivantes soit envoyé à la déléguée ou au délégué syndical plutôt qu'au syndicat : 3-1.03, 3-2.07, 3-2.08¹, 3-7.01 à 3-7.04, 5-3.06, 5-4.13 al. 2, 5-8.02, 5-9.02, 5-12.05, 5-13.22², 5-15.03, 7-1.05, 7-9.02, 7-9.04, 9-1.05³.

Note : Le texte de la clause 5-4.13 des Dispositions liant (P1) 2005-2010 n'apparaît plus dans l'Entente P1 2010-2015.

¹ Numérotée 3-2.06 dans la convention actuelle.

² Numérotée 5-13.20 dans la convention actuelle.

³ Numérotée 9-1.13 dans la convention actuelle.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

26

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION

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

4-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4-1.01

À chaque fois qu'elle doit consulter une professionnelle ou un professionnel, un groupe de professionnelles ou professionnels ou le syndicat sur un sujet prévu dans la présente convention, la commission procède selon les étapes suivantes :

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

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

4-1.02

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

27

CPNCF - FPPE

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

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

4-2.02

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

4-2.03

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

4-2.04

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

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

4-2.05

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

28

CPNCF - FPPE

4-2.06

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

4-2.07

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

4-2.08

La professionnelle ou le professionnel dont le cas doit être discuté au comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit par la commission. À sa demande, elle ou il est entendu par le comité des relations de travail.

4-2.09

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

4-2.10

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

4-2.11

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

4-2.12

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

4-2.13

À une réunion du comité des relations de travail, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour à la condition d'aviser l'autre partie au moins 2 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne ressource. Lorsque cette personne est une professionnelle ou un professionnel de la commission convoquée par la partie syndicale et qu'elle doit s'absenter de son travail, son absence est déduite de la banque de congés syndicaux et est remboursée selon les modalités prévues à la clause 3-4.13¹.

¹ Numérotée 3-4.08 dans la convention actuelle.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

29

CPNCF - FPPE

4-3.00 PARTICIPATION ET CONSULTATION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

4-3.01

La commission consulte les professionnelles ou professionnels concernés sur l'élaboration ou la modification d'une politique, d'un règlement ou d'une directive de la commission concernant des matières d'ordre pédagogique, notamment en ce qui a trait à la promotion et au classement des élèves ou toute autre matière d'ordre pédagogique convenue par entente entre la commission et le syndicat. La commission fixe les modalités de la consultation et en informe préalablement le syndicat.

4-3.02

Les professionnelles et les professionnels participent à l'élaboration des propositions découlant des articles 77, 89, 96.15 5° et 110.2 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3)¹.

4-3.03

Les professionnelles et les professionnels sont consultés sur les besoins de l'école ou du centre où elles et ils exercent leurs fonctions et sur leurs besoins de perfectionnement, et ce, conformément aux articles 96.20 et 110.13 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3)¹.

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

4-4.01

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

4-4.02

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

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

¹ Lire « RLRQ, chapitre I-13.3 ».

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

30

CPNCF - FPPE

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

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

4-5.01

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

4-6.00 REPRÉSENTATION AU COMITÉ PARITAIRE AU NIVEAU DE LA COMMISSION ET AU COMITÉ AU NIVEAU DE L'ÉCOLE POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDA)

4-6.01

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

4-6.02

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

31

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME D'EMPLOI ET RÉGIMES SOCIAUX

Partie I Régime d'emploi

5-1.00 STATUTS D'ENGAGEMENT

5-1.01

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

5-1.02

Une professionnelle ou un professionnel régulier est celle ou celui qui est engagé pour une durée indéterminée.

5-1.03

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

5-1.04

Une professionnelle ou un professionnel surnuméraire est celle ou celui qui est engagé pour une durée déterminée pour des activités temporaires autres que de remplacement.

Cette durée déterminée est précisée dans la lettre d'engagement ou, si la commission procède par contrat, dans ce dernier par :

- a) une période d'engagement définie par une date de début et de fin pour un surcroît temporaire de travail qui ne peut excéder 6 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat;
- b) une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin pour un projet spécifique à caractère temporaire qui ne peut excéder 36 mois, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat. Lorsque la commission décide de reconduire le projet pour une 4^e année consécutive, le poste lié au projet devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier et la professionnelle ou le professionnel surnuméraire qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce même poste. À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat;
- c) une période annuelle d'engagement définie par une date de début et de fin, qui ne peut excéder 48 mois, pour les mandats se situant dans le cadre des services régionaux de soutien et d'expertise du Ministère, notamment en adaptation scolaire. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la professionnelle ou le professionnel affecté au mandat rend des services directs aux élèves ou détient un statut de professionnelle ou professionnel régulier.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

32

CPNCF - FPPE

Lorsque la commission décide de reconduire le mandat pour une 5^e année consécutive, le poste lié au mandat devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier et la professionnelle ou le professionnel engagé dans le cadre du mandat prévu à l'alinéa précédent qui occupait le poste avant son renouvellement bénéficie d'une priorité d'engagement sur ce poste.

À défaut de pouvoir attribuer le poste de cette façon, celui-ci devient un poste de professionnelle ou professionnel régulier à pourvoir, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

5-1.05

Une professionnelle ou un professionnel est à temps plein ou à temps partiel.

5-1.06

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

5-2.00 POSTE DE PROFESSIONNELLE OU PROFESSIONNEL RÉGULIER À POURVOIR

5-2.01

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

Annuellement, avant le 1^{er} avril, la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein permanent qui souhaite être réaffecté à un autre poste avise la commission selon les modalités déterminées par celle-ci.

5-2.02

Lorsque la commission décide de pourvoir un nouveau poste ou un poste vacant de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein ou à temps partiel comportant 21 heures ou plus, elle procède selon l'ordre suivant :

- a) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle affecte une professionnelle ou un professionnel en disponibilité chez elle, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;

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

- b) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à la professionnelle ou au professionnel qui bénéficie d'un droit de retour conformément à la clause 5-6.16, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- c) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle peut affecter une personne à son emploi qui a acquis sa permanence, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

33

CPNCF - FPPE

- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission ou ayant été non rengagé pour surplus de personnel au cours des 2 années précédant la date d'ouverture du poste et ayant cumulé à ce titre, depuis sa dernière date d'entrée en service à la commission, l'équivalent de 104 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir.

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

- e) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel régulier à temps partiel en service à la commission et ayant cumulé à ce titre, depuis sa dernière date d'entrée en service à la commission, l'équivalent de 78 semaines complètes de service continu comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir.

Le service continu qu'elle ou il a cumulé à ce titre, depuis sa dernière date d'entrée en service à la commission, lui est reconnu en équivalent de semaine complète comportant le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 aux fins de l'acquisition de la permanence au sens du paragraphe a) de la clause 5-6.02.

5-2.03

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

- a) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité référé par le Bureau national de placement, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- b) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité du secteur de l'éducation, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- c) s'il s'agit d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel non rengagé par elle et visé à la clause 5-6.07¹, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;
- d) elle offre le poste à une professionnelle ou un professionnel qui a accumulé, au cours des 36 derniers mois l'équivalent de 18 mois de service à la commission, dans un emploi de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire ou dans l'un et l'autre de ces statuts, si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir;

¹ Cette professionnelle ou ce professionnel se voit reconnaître, à compter de son engagement, le service continu qu'elle ou il avait accumulé à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à sa commission avant son non-renouvellement pour surplus qui précède immédiatement son engagement à la suite d'une offre de poste en vertu de la présente clause.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	34	CPNCF - FPPE
-------------------------	----	--------------

- e) elle consulte la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus par les autres commissions ou institutions d'enseignement du secteur de l'éducation.

5-2.04

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

5-3.00 ENGAGEMENT

Section 1 Généralités

5-3.01

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

5-3.02¹

Cependant, la professionnelle ou le professionnel régulier à temps plein ou à temps partiel est soumis à une période d'essai dont la durée est de 12 mois, à compter de la date de son entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel régulier. Une professionnelle ou un professionnel régulier n'est toutefois soumis qu'à une seule période d'essai.

Pendant la période d'essai, la commission peut décider de mettre fin à l'engagement de la professionnelle ou du professionnel moyennant un avis écrit² expédié au plus tard 14 jours avant la fin de son emploi à ce titre à la commission; cet avis doit contenir le ou les motifs de la décision de mettre fin à l'engagement. Aucun grief ne peut être logé contre la commission en regard de la présente clause sauf en ce qui a trait à la procédure qui y est prévue.

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

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

5-3.03

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

¹ La professionnelle ou le professionnel régulier, en cours de période d'essai, à la date de la signature de la convention, demeure régi par la clause 5-3.02 de la convention P1 2010-2015.

² Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

35

CPNCF - FPPE

5-3.04

a) L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier se fait par contrat écrit qui comprend notamment les renseignements suivants :

- le nom de la commission et ses coordonnées;
- le nom à la naissance, le prénom, le numéro d'identification interne, l'adresse et le numéro de téléphone;
- le statut d'engagement : régulier à temps plein ou à temps partiel;
- le nombre d'heures de la semaine de travail;
- le corps d'emplois, l'échelon et le traitement annuel;
- la date d'entrée en service à la commission utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- la date d'entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel;
- la première journée de travail en vertu du contrat;
- les dispositions particulières, s'il y a lieu;
- le cas échéant, la signature;
- une stipulation selon laquelle la professionnelle ou le professionnel reconnaît avoir été informé de l'adresse du site Web auquel elle ou il peut se référer pour consulter la convention.

b) La commission transmet le contrat aux fins de signature à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours de sa première journée de travail et transmet la copie signée au syndicat dans le même délai.

À défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par la professionnelle ou le professionnel, le contrat est réputé signé au terme de ce délai et copie est transmise au syndicat dans un délai de 5 jours. Les parties locales peuvent convenir de modifier les délais.

c) L'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire peut se faire par lettre d'engagement sans obligation de signature ou, si la commission le décide par contrat écrit.

La lettre d'engagement comprend les renseignements suivants :

- le nom de la commission et ses coordonnées;
- le nom à la naissance, le prénom, le numéro d'identification interne, l'adresse et le numéro de téléphone;
- le statut d'engagement : surnuméraire ou remplaçant, à temps plein ou à temps partiel;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

36

CPNCF - FPPE

- le nom de la professionnelle ou du professionnel remplacé, le cas échéant;
- le nombre d'heures de la semaine de travail;
- le corps d'emplois, l'échelon et le traitement annuel;
- la durée de l'engagement : par une date de début et une date de fin;
- la date d'entrée en service à la commission utilisée pour le calcul de l'ancienneté;
- la date d'entrée en service à la commission comme professionnelle ou professionnel;
- les dispositions particulières, s'il y a lieu.

La lettre d'engagement est réputée constituer un contrat et a la même valeur légale et est transmise à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat dans les 30 jours de la première journée de travail de la professionnelle ou du professionnel. Lorsque la professionnelle ou le professionnel se voit ajouter un autre statut de professionnelle ou professionnel ou des heures de travail, la commission transmet à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat une nouvelle lettre ou, le cas échéant, un nouveau contrat attestant des changements.

- d) Malgré le paragraphe précédent, la professionnelle ou le professionnel remplaçant ou surnuméraire qui obtient un poste de professionnelle ou de professionnel régulier doit signer un contrat conformément au paragraphe a) qui précède.

5-3.05

La commission et la professionnelle ou le professionnel déclarent soumettre le contrat ainsi que toute lettre d'engagement aux dispositions de la convention.

5-3.06

Dans les 5 jours de la signature du contrat ou de la date où il est réputé signé en vertu du paragraphe d) de la clause 5-3.04 ou de la transmission de la lettre d'engagement, la commission informe la professionnelle ou le professionnel, par écrit, ainsi que le syndicat des points suivants et par la suite de tout changement qui leur survient :

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

37

CPNCF - FPPE

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

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

5-3.07

Au moment de son engagement, la commission informe la professionnelle ou le professionnel de l'adresse du site Web auquel elle ou il peut se référer pour consulter la convention.

5-3.08

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

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

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

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

5-3.09

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

38

CPNCF - FPPE

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

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

3. La commission dresse la liste selon l'ordre de la durée cumulative des engagements à la commission en années, en mois et en jours, au prorata de la semaine de travail de la professionnelle ou du professionnel par rapport à la semaine régulière de travail prévue par l'article 8-1.00, soit à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant, surnuméraire ou sous octroi.
4. Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission met à jour la liste selon la durée des engagements cumulés au 30 juin précédent. Elle en fait parvenir une copie au syndicat avant le 20 août de cette même année.
5. La professionnelle ou le professionnel est rappelé selon l'ordre d'inscription sur la liste de son corps d'emplois, à la condition qu'elle ou il réponde aux exigences du poste. Ce rappel s'effectue lorsque la commission décide de procéder à l'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire pour une période de plus de 2 mois.
6. La professionnelle ou le professionnel dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'engagement est radié de la liste, sans attendre la mise à jour, pour les motifs suivants :
 - a) le refus de l'emploi offert, sauf dans les cas suivants :
 - droits parentaux au sens de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)¹ pour la durée des congés qui y sont prévus;
 - invalidité, sur présentation de pièces justificatives;
 - lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001)² survenue à la commission;

¹ Lire « RLRQ, chapitre N-1.1 ».

² Lire « RLRQ, chapitre A-3.001 ».

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

39

CPNCF - FPPE

<p>b) l'obtention d'un emploi régulier;</p> <p>c) le rappel en vertu des présentes dispositions;</p> <p>d) le non-rappel pendant 2 années scolaires.</p> <p>7. Le nom de la professionnelle ou du professionnel est replacé sur la liste, sans attendre la mise à jour, lorsqu'après avoir été rappelé, elle ou il est mis à pied parce que son engagement prend fin.</p> <p>8. Malgré le paragraphe 5, la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une priorité d'engagement à titre de remplaçante ou remplaçant ou de surnuméraire si le même poste est reconduit par la commission, ou si la commission décide à nouveau de remplacer la professionnelle ou le professionnel absent, dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son engagement et si elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la commission ou de l'évaluation négative prévue au 2^e alinéa du paragraphe 2.</p> <p>Cette professionnelle ou ce professionnel inscrit sur la liste ainsi que celle ou celui visé au présent paragraphe et qui a été rappelé ne peut faire l'objet de l'évaluation prévue au 1^{er} alinéa du présent paragraphe.</p> <p>La priorité prévue au présent paragraphe s'exerce sous réserve du droit de la commission d'utiliser une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la clause 5-6.18¹ de la convention.</p>
--

5-4.00 AFFECTATIONS

Section 1 Affectation, réaffectation et mutation

5-4.01

La commission décide de l'affectation et de la réaffectation. Elle le fait en fonction, entre autres, des besoins du système scolaire, de son organisation scolaire, du type de clientèle à desservir, des caractéristiques des postes à pourvoir, des qualifications, de la compétence, des préférences des professionnelles ou professionnels à son emploi et, si nécessaire, de l'ancienneté.

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

5-4.02

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

¹ Numérotée 5-6.19 dans la convention.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

40

CPNCF - FPPE

5-4.03

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

5-4.04

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

5-4.05

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

5-4.06

La commission peut muter une professionnelle ou un professionnel après l'avoir consulté. La professionnelle ou le professionnel concerné est avisé par écrit au moins 30 jours à l'avance. Cet avis comporte l'indication de son classement et de son traitement dans le nouveau corps d'emplois.

5-4.07

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

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

5-4.08

La commission ne peut prêter à un autre employeur les services d'une professionnelle ou d'un professionnel sans obtenir préalablement son accord.

5-4.09

Une professionnelle ou un professionnel peut refuser sa réaffectation si elle ou il ne possède pas les qualifications minimales requises au Plan de classification pour le secteur d'activités concerné.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

41

CPNCF - FPPE

5-4.10

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

5-4.11

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

5-4.12

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

5-4.13

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

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie de frais de déménagement en vertu de la clause 5-4.12 a droit de la part de sa commission :

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

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

Section 2 Affectation temporaire à un poste de cadre

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

42

CPNCF - FPPE

5-4.14

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

5-4.15

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

5-4.16

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

5-4.17

Une professionnelle ou un professionnel affecté temporairement à un poste de cadre cesse, pendant son affectation temporaire, de verser sa cotisation syndicale tout en continuant de bénéficier des dispositions de la convention, à l'exception de celles relatives au travail supplémentaire.

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

Section 1 Non-rengagement

5-5.01

La commission, après avoir décidé de ne pas engager une professionnelle ou un professionnel régulier pour l'année scolaire suivante, doit, avant le 15 juin précédant cette année scolaire, lui donner un avis écrit¹ à cette fin. Cet avis doit énoncer le ou les motifs de cette décision.

5-5.02

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

43

CPNCF - FPPE

5-5.03

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

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

Section 2 Démission

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

5-5.04

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

5-5.05

La professionnelle ou le professionnel qui désire démissionner doit aviser par écrit la commission au moins 60 jours avant la date de son départ.

5-5.06

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

- a) tout changement du lieu de résidence de la conjointe ou du conjoint l'obligeant à changer de localité;
- b) une maternité;
- c) le décès de la conjointe ou du conjoint;
- d) d'autres circonstances non prévues au présent article, totalement hors du contrôle de la professionnelle ou du professionnel et l'obligeant à démissionner;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

44

CPNCF - FPPE

- e) l'obtention d'un emploi comportant des conditions de travail plus avantageuses dans le secteur public ou parapublic;
 - f) toute autre cause jugée valable par la commission.
- La commission accepte dans ces cas la démission de la professionnelle ou du professionnel et renonce à tout recours contre elle ou lui.

Section 3 Bris de contrat

5-5.07

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

- a) le retrait du permis d'exercice ou la radiation selon le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26) d'une professionnelle ou d'un professionnel exerçant une profession d'exercice exclusif;
- b) le défaut par une professionnelle ou un professionnel qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente convention de se présenter au travail sans raison valable dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle ou il devait se présenter au travail;
- c) le non-maintien de l'adhésion à un ordre professionnel au sens de la Section 4 du présent article.

5-5.08

Tout bris de contrat a pour effet de permettre en tout temps à la commission de résilier l'engagement de la professionnelle ou du professionnel.

5-5.09

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

Section 4 Maintien de l'adhésion à un ordre professionnel

5-5.10

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

45

CPNCF - FPPE

Annuellement, dans les 30 jours de la réception de la confirmation du renouvellement de son adhésion à l'ordre, la professionnelle ou le professionnel en transmet la preuve écrite à la commission. À défaut, la commission avise la professionnelle ou le professionnel. Elle ou il peut, sur demande écrite dans les 10 jours suivant l'avis, obtenir de la commission un nouveau délai. La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes. À défaut d'avoir demandé ou obtenu un nouveau délai pour transmettre la preuve de son adhésion à un ordre professionnel, la professionnelle ou le professionnel est réputé en bris de contrat.

La professionnelle ou le professionnel muté à un poste dont l'appartenance à un ordre n'est pas requise peut maintenir son adhésion à son ordre professionnel.

5-6.00 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section 1 Généralités

5-6.01

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel en congé avec ou sans traitement est réputé faire partie du corps d'emplois, et du secteur d'activités le cas échéant, dans lequel elle ou il était classifié au moment de son départ en congé;
- b) la professionnelle ou le professionnel qui remplit des fonctions se rapportant à plus d'un corps d'emplois est réputé classifié dans le corps d'emplois dont elle ou il remplit les attributions durant la majeure partie de son temps;
- c) à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, lorsqu'une commission offre un poste à une professionnelle ou un professionnel, elle doit procéder en l'avisant¹ par lettre expédiée par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur. Dans le cas d'un dépôt à la poste de la lettre, la date du récépissé constitue une preuve *prima facie* servant à calculer les délais;
- d) à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, la commission transmet au syndicat, avant le 30 juin, la liste des professionnelles ou professionnels non rengagés ou mis en disponibilité;
- e) la professionnelle ou le professionnel en disponibilité au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention bénéficie des dispositions du présent article qui la ou le concernent.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

46

CPNCF - FPPE

Section 2 Permanence

5-6.02

Aux fins du présent article :

- a) la professionnelle ou le professionnel permanent est une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la commission, soit à titre de professionnelle ou professionnel régulier à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis la date de sa dernière entrée en service à la commission;
- b) le congé pour affaires syndicales, le congé parental, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le congé pour études de même que tout autre congé pour lequel la présente convention prévoit le paiement du traitement constituant du service aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c) le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement par la même commission au cours de l'année scolaire suivante retarde proportionnellement l'acquisition de la permanence pendant la période d'interruption de son service;
- d) dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une professionnelle ou un professionnel est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues au paragraphe b) de la présente clause.

Section 3 Planification des effectifs et réduction de personnel

5-6.03

Au plus tard le 1^{er} mai, la commission présente au comité des relations de travail les orientations pouvant amener des modifications au plan d'effectifs.

5-6.04

La commission qui, après le 1^{er} mai, entend réduire son personnel de professionnelles ou professionnels réguliers consulte le comité des relations de travail au plus tard le 1^{er} juin qui précède cette réduction.

5-6.05

La commission peut réduire le nombre de professionnelles ou professionnels réguliers à son emploi en raison d'une diminution d'élèves, d'une modification substantielle dans les services à rendre ou d'une terminaison d'un projet spécifique, selon les priorités établies par la commission dans le cadre de sa planification des effectifs soumise à la consultation du comité des relations de travail dans le délai prévu à la clause 5-6.04. Cette consultation n'est pas soumise aux dispositions de la procédure régulière prévue à l'article 4-2.00.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

47

CPNCF - FPPE

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

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

5-6.06

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

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

48

CPNCF - FPPE

Section 4 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la priorité d'emploi

5-6.07

La professionnelle ou le professionnel non permanent ayant un an, mais moins de 2 ans de service continu comme professionnelle ou professionnel régulier à temps plein à la commission bénéficie des avantages suivants :

- a) son non-renouvellement pour surplus doit lui être communiqué¹ par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur avant le 15 juin;
- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant;
- c) son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement pour une période n'excédant pas 2 ans à compter de la fin de son engagement et, durant cette période, elle ou il bénéficie de la priorité d'emploi;
- d) si une commission lui offre par écrit¹ un poste à temps plein, elle ou il doit l'accepter dans les 10 jours de l'offre. Constitue un défaut d'acceptation, le fait que la commission tente à 2 reprises de rejoindre¹ la professionnelle ou le professionnel par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur pour lui offrir un poste, et ce, sans succès;
- e) à compter de la date du refus, du défaut d'accepter dans le délai imparti le poste offert ou du défaut de se présenter à une entrevue convoquée¹ par une commission par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, le nom de la professionnelle ou du professionnel est automatiquement radié des listes du Bureau national de placement; cette radiation entraîne l'annulation de tous les droits qu'elle ou il peut avoir en vertu de la présente convention.

La professionnelle ou le professionnel non engagé pour surplus dans une commission doit tout mettre en œuvre pour faciliter sa relocalisation et fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa priorité d'emploi incluant un moyen de la ou le rejoindre rapidement.

Section 5 Droits et obligations de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de la sécurité d'emploi

5-6.08

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

- a) sa mise en disponibilité débute le 1^{er} juillet d'une année scolaire et lui est communiquée¹, par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, avant le 15 juin précédent;

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

49

CPNCF - FPPE

- b) la commission doit transmettre sans délai au Bureau national de placement son nom de même que les renseignements pertinents la ou le concernant.

5-6.09

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

À compter du début de sa mise en disponibilité, la professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui se voit offrir¹ un poste à temps plein doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite². Cette obligation n'existe toutefois que dans le cas où le poste offert se situe dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu principal de travail au moment de sa mise en disponibilité ou dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile.

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

5-6.10

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

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

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

5-6.11

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

² Si cette offre écrite est reçue entre le 1^{er} juillet et le 15 août, la professionnelle ou le professionnel doit l'accepter avant le 25 août suivant.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

50

CPNCF - FPPE

5-6.12

Sauf durant la période du 1^{er} juillet au 15 août, constitue un défaut d'acceptation le fait qu'une commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation tente à 2 reprises de la ou le rejoindre¹, par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, pour lui offrir un poste, et ce, sans succès.

5-6.13

Sauf durant la période du 1^{er} juillet au 15 août, elle ou il doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'un autre employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande¹, par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur. Dans ce cas, elle ou il a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission.

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

5-6.14

La professionnelle ou le professionnel qui est en défaut selon la clause 5-6.12 ou 5-6.13 est réputé avoir démissionné de sa commission. De plus, dans ces cas, elle ou il n'a pas droit à la prime de séparation.

5-6.15

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

5-6.16

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui a été relocalisé chez un autre employeur du secteur de l'éducation, conformément à la clause 5-6.09, a droit de retour à sa commission d'origine dans un poste vacant du corps d'emplois dans lequel elle ou il détenait un poste lors de sa mise en disponibilité si elle ou il répond aux exigences du poste à pourvoir, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre qui suit la date du début de sa mise en disponibilité.

5-6.17

La commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation qui engage une professionnelle ou un professionnel en disponibilité dans le cadre de la présente section lui reconnaît :

- a) l'ancienneté qui lui était reconnue à sa commission d'origine;
- b) les jours accumulés à sa banque de jours de congé de maladie non monnayables;
- c) sa permanence;
- d) ses années de service continu aux fins du calcul de la période de vacances;

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

51

CPNCF - FPPE

- e) son échelon, si elle ou il demeure à l'intérieur du même corps d'emplois;
- f) la date à laquelle elle ou il aurait droit à un avancement d'échelon.

5-6.18

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

5-6.19 Utilisation de la professionnelle ou du professionnel en disponibilité

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

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

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

La commission ne peut refuser un congé sans traitement si cela permet l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité.

Section 6 Frais de déménagement

5-6.20

À moins qu'elle ou il ne puisse bénéficier d'un programme d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, la professionnelle ou le professionnel engagé par un employeur du secteur de l'éducation dans le cadre du présent article bénéficie, de la part de cet employeur qui l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus ci-après, aux conditions mentionnées, si son engagement implique son déménagement.

A) Conditions de remboursement

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

52

CPNCF - FPPE

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

Frais de transport de meubles et effets personnels

- b) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la professionnelle ou du professionnel concerné, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- c) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la professionnelle ou du professionnel à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

- e) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute professionnelle ou tout professionnel déplacé ayant une personne à charge¹, ou de 200 \$ si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que la professionnelle ou le professionnel ne soit affecté à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable à la professionnelle ou au professionnel déplacé ayant une personne à charge² est payable également à la professionnelle ou au professionnel célibataire tenant logement.

¹ Par personne à charge, on entend la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge comme défini au paragraphe a) de la clause 10-1.01.

² Au sens de la clause 5-10.02.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

53

CPNCF - FPPE

Compensation pour le bail

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

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

- h) Quand il y a vente de la maison-résidence principale de la professionnelle ou du professionnel relocalisé, la commission rembourse les dépenses suivantes :
 - 1) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles sur production :
 - du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation;
 - du contrat de vente de la maison;
 - du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent.
 - 2) les frais d'actes notariés imputables à la professionnelle ou au professionnel pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait été propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que celle-ci soit vendue;
 - 3) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - 4) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- i) Quand la professionnelle ou le professionnel relocalisé a mis en vente sa maison à un prix raisonnable, mais ne l'a pas encore vendue au moment où elle ou il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, elle rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois les dépenses suivantes :
 - 1) les taxes municipales et scolaires;
 - 2) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - 3) le coût de la prime d'assurance.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

54

CPNCF - FPPE

- j) Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de s'éviter une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation du bail. De plus, elle lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation sur les frais de déplacement en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

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

B) Autres avantages

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

55

CPNCF - FPPE

Section 7 Contrat d'entreprise (contrat à forfait)

5-6.21

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

Section 8 Intégration de commissions scolaires

5-6.22

Au moment d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), d'une annexion ou d'une restructuration, les droits et obligations des parties concernées émanant de la présente convention sont maintenus auprès de la nouvelle commission.

5-6.23

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

5-6.24

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

5-6.25

Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel professionnel si la cause de la réduction provient de cette fusion, de cette annexion ou de cette restructuration.

5-6.26

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

56

CPNCF - FPPE

Section 9 Placement

5-6.27 Comité de placement

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

5-6.28 Bureau national de placement

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

- 1) de colliger et de faire connaître aux commissions l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi : postes disponibles, professionnelles ou professionnels non rengagés pour surplus, professionnelles ou professionnels mis en disponibilité. Copie des données colligées est également transmise mensuellement à la FPPE;
- 2) de fournir, conformément à la clause 5-2.03, des candidates ou candidats pour chaque poste régulier de professionnelles ou professionnels à pourvoir;
- 3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

5-7.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

5-7.01 Préretraite

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 57 CPNCF - FPPE

- f) ce congé permet la réduction du nombre de professionnelles ou professionnels en disponibilité;
- g) la professionnelle ou le professionnel en congé de préretraite qui travaille à la commission ou pour un autre employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic verra son traitement réduit en proportion des gains provenant de ce travail.

5-7.02 Prime de séparation

- A) La commission accorde une prime de séparation dans les situations suivantes :
 - à la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel permanent si celle-ci permet à une professionnelle ou un professionnel en disponibilité d'être affecté à un poste à temps plein;
 - à la démission d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité à la condition qu'elle ou il ne soit pas en défaut selon la clause 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13.
- B) La prime de séparation se calcule de la façon suivante :
 - un mois de traitement par année de service complétée à la commission jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 mois de traitement;
 - aux fins du calcul de la prime de séparation, le traitement est celui que recevait la professionnelle ou le professionnel à son dernier jour de travail précédant son départ de la commission.
- C) L'obtention de la prime de séparation entraîne, pour la professionnelle ou le professionnel concerné, la perte de sa permanence et l'annulation de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention.
- D) Le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la professionnelle ou le professionnel n'occupe pas de fonction chez un employeur œuvrant dans le secteur public ou parapublic au cours d'une période d'un an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle ou il le fait, la commission peut se faire rembourser le montant payé à titre de prime de séparation.

5-7.03 Transfert de la permanence

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

58

CPNCF - FPPE

5-7.04 Prime de relocalisation volontaire

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui, à la suite d'une demande au Bureau national de placement, est relocalisé dans l'une des commissions suivantes,

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

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

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

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

pour la région de la Côte-Nord :

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

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

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

La professionnelle ou le professionnel permanent peut également avoir droit à cette prime si sa relocalisation permet d'annuler une mise en disponibilité.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

59

CPNCF - FPPE

5-7.05 Prime de réintégration de sa catégorie antérieure

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

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

5-8.00 DOSSIER DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

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

5-8.01

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

5-8.02

La commission doit, si elle entend consigner au dossier un avertissement écrit ou une réprimande écrite, en donner copie¹ à la professionnelle ou au professionnel et au syndicat, par poste certifiée, par lettre recommandée² ou par télécopieur.

5-8.03

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

5-8.04

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

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

² Lire courrier recommandé au lieu de lettre recommandée.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

60

CPNCF - FPPE

5-8.05

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

5-8.06

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

5-8.07

La professionnelle ou le professionnel peut, sur demande, consulter son dossier et obtenir le retrait de tout document consigné en contravention du présent article.

5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES

5-9.01

Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette dernière ou ce dernier a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.

5-9.02

La commission peut, au moyen d'un avis écrit¹ qu'elle communique à la professionnelle ou au professionnel par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, lui imposer une mesure disciplinaire; cet avis doit énoncer les motifs de la décision. Une copie de l'avis doit être également envoyée au syndicat par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur.

Une mesure disciplinaire est une suspension ou un congédiement.

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

5-9.03

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

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

61

CPNCF - FPPE

5-9.04

Lorsque la commission entend congédier une professionnelle ou un professionnel, elle l'informe au moins 72 heures à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif au cours de laquelle son congédiement sera discuté.

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

5-9.05

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

Partie II Régimes sociaux

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

Section 1 Dispositions générales

5-10.01

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

- a) la professionnelle ou le professionnel engagé à 75 % ou plus de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00;

La commission verse sa pleine contribution pour cette professionnelle ou ce professionnel.

- b) la professionnelle ou le professionnel engagé à moins de 75 % du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00;

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

62

CPNCF - FPPE

5-10.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge d'une professionnelle ou d'un professionnel, la conjointe ou le conjoint, ou l'enfant à charge défini ainsi :

enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint, ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour qui des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve de l'article 5-12.00 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.21, nécessitant des soins médicaux et rendant la professionnelle ou le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

5-10.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-10.05

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

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

¹ Lire « 8 jours » au lieu de « 35 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

63

CPNCF - FPPE

5-10.06

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention P1 2010-2015 demeurent en vigueur aux conditions qui y sont prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer sans modification, à l'exclusion de la majoration annuelle des primes, jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

Les dispositions du régime d'assurance salaire prévues à l'article 5-10.00 de la convention P1 2010-2015 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

5-10.07

Les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et aux régimes complémentaires qui en découlent entrent en vigueur à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

5-10.08

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

Section 2 Régime de base d'assurance maladie

5-10.09

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

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

5-10.10

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

5-10.11

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

64

CPNCF - FPPE

Une professionnelle ou un professionnel âgé de 65 ans ou plus qui maintient sa participation au régime d'assurance médicaments de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) demeure couvert par le régime d'assurance maladie obligatoire pour les garanties non couvertes par le régime de la RAMQ.

- B) Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour 28 jours ou moins, l'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission durant son congé.

Pour la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement pour plus de 28 jours, l'assureur lui réclamera directement l'entièreté des primes exigibles, y compris la quote-part de la commission.

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

5-10.12

Une professionnelle ou un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

- elle ou il doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-10.13

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie pour toute professionnelle ou tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : 60 \$ par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 65 CPNCF - FPPE

- b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : 24 \$ par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
- ou
- le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.
- c) La contribution de la commission au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur chaque année en 2 versements :
- i) le premier couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1^{er} avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution de la commission;
 - ii) le deuxième couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des professionnelles et professionnels concernés à la période de paie qui inclut la date du 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente 50 % de la contribution de la commission.

5-10.14

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

5-10.15

Tout contrat doit comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

- a) une disposition spécifique sur la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payé aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus conformément à la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la professionnelle ou le professionnel n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la professionnelle ou le professionnel cesse d'être une participante ou un participant;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

66

CPNCF - FPPE

- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération une copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de ce dernier. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une professionnelle ou un professionnel déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) l'assureur établit le montant total des primes de la professionnelle ou du professionnel pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;
- l) la définition de conjointe ou conjoint est celle de la clause 1-1.11, et celle d'enfant à charge est identique à celle utilisée pour la clause 5-10.02 de la présente convention.

Section 3 Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas

5-10.16

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de 3 régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
 - a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 5-10.15;
 - b) advenant qu'un régime complémentaire soit optionnel, l'adhésion d'une nouvelle professionnelle ou d'un nouveau professionnel admissible à ce régime complémentaire est faite dans les 30 jours de la demande si celle-ci est faite dans les 30 jours de son entrée en service;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

67

CPNCF - FPPE

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

C) Assurances générales collectives (Incendie, Accident et Risques divers/IARD)

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les professionnelles et professionnels concernés par la clause 5-10.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe k) de la clause 5-10.15 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

5-10.17

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

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

Section 4 Comité d'assurances de la Centrale

5-10.18

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

68

CPNCF - FPPE

5-10.19

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

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

5-10.20

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale, ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD), peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-10.21

Le Comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et, après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-10.22

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-10.23

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet que le 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la commission.

5-10.24

Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la 52^e semaine consécutive d'invalidité totale.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

69

CPNCF - FPPE

5-10.25

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par 3 ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés, selon des modalités à préciser, et les modifications prennent effet le 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la commission.

5-10.26

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

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

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-10.27

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

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

Section 5 Intervention de la commission

5-10.28

- A) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment :
- a) en fournissant l'information aux nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
 - b) en faisant l'inscription des nouvelles professionnelles ou nouveaux professionnels;
 - c) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - d) en remettant à l'assureur les primes déduites;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 70 CPNCF - FPPE

- e) en donnant aux professionnelles ou professionnels les formulaires de demande de participation et d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - f) en envoyant les renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - g) en envoyant à l'assureur le nom des professionnelles ou professionnels qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.16, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-10.29

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

Section 6 Régimes uniformes d'assurance vie

5-10.30

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

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

Section 7 Assurance salaire

5-10.31

- A) Sous réserve des dispositions des présentes ainsi que de l'article 5-12.00, une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

71

CPNCF - FPPE

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent depuis au moins 12¹ semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :

- a) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif est immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
- b) la commission et la professionnelle ou le professionnel, accompagné de sa déléguée ou représentante ou son délégué ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12² semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
- c) pendant qu'elle ou il est au travail, la professionnelle ou le professionnel doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

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

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

C) Attribution de tâches temporaires

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

¹ La commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

² La commission et la professionnelle ou le professionnel régulier absent peuvent exceptionnellement convenir d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

72

CPNCF - FPPE

Les tâches que la commission attribue à la professionnelle ou au professionnel en vertu de l'alinéa précédent sont des tâches qu'elle ou il est en mesure d'exercer en raison de ses capacités.

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

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

5-10.32

En vertu de la clause 5-10.31, le traitement de la professionnelle ou du professionnel aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était en fonction, sous réserve de l'article 6-10.00, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Pour les professionnelles ou professionnels admissibles dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prestation est calculé au prorata du temps qu'elles ou ils travaillent par rapport à la semaine régulière de travail.

5-10.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la professionnelle ou le professionnel invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail par application de la clause 5-10.31 ou de l'article 5-12.00, et ensuite, de la clause 5-10.44. Toutefois, le fait pour une professionnelle ou un professionnel de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.44 ne peut empêcher la commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette professionnelle ou ce professionnel.

5-10.34

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à la professionnelle ou au professionnel en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

73

CPNCF - FPPE

- B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la professionnelle ou du professionnel se fait de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.
- C) La commission déduit 1/10 de jour de la caisse de jours de congé de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 lorsque la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, la professionnelle ou le professionnel présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.31 n'opère qu'à compter du moment où la professionnelle ou le professionnel est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la professionnelle ou le professionnel s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.31, et ce, en application du paragraphe A) de la présente clause.
- E) La professionnelle ou le professionnel bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.35

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

5-10.36

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

74

CPNCF - FPPE

5-10.37

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

5-10.38

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

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une professionnelle ou d'un professionnel qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen ainsi que les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de la commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel, la commission et le syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin. À défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la professionnelle ou le professionnel s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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

5-10.39

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

Section 8 Jours de congé de maladie

5-10.40

- A) Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite à toute professionnelle ou tout professionnel dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 et couvert par le présent article 7 jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 ou d'une autre disposition de la convention collective, et ce, à raison de 1/260,9 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, ou au prorata pour la fraction de jour non utilisée.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

75

CPNCF - FPPE

Cependant, la professionnelle ou le professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 a droit au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si la professionnelle ou le professionnel continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 la première journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission.

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

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

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

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

5-10.41

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

76

CPNCF - FPPE

5-10.42

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

5-10.43

- A) La professionnelle ou le professionnel recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des prestations en vertu du sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 de la convention P1 2010-2015 continue d'être régi par ces dispositions pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée, étant entendu que le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la présente convention.
- B) La date du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime.
- C) La professionnelle ou le professionnel invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.
- D) Malgré ce qui précède, la professionnelle ou le professionnel invalide à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions sur le retour progressif prévues au paragraphe B) de la clause 5-10.31.

Section 9 Anciennes caisses de jours de congé de maladie

5-10.44

- A) Les professionnelles ou professionnels¹ qui bénéficiaient de jours de congé de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou en vertu d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973.

¹ Aux fins de la détermination des bénéficiaires ayant trait aux anciennes caisses de jours de congé de maladie, les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985 demeurent régis par la clause 5-10.41 de la convention P1 1983-1985 ou, le cas échéant, par la clause 5-10.43 de la convention P2 1983-1985. Cependant, le 55 ans d'âge prévu au 2^e alinéa du paragraphe B) de la clause 5-10.44 de la présente convention s'applique à ces mêmes professionnelles ou professionnels.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

77

CPNCF - FPPE

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1973 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement. Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1^{er} janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974, et par la suite, du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année scolaire subséquente. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou en vertu d'un règlement de la commission ayant le même effet.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RREGOP et RRCE).

- B) Malgré la clause 5-10.45, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures ou un règlement de la commission ayant le même effet prévoyaient cette utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir : le congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la professionnelle ou du professionnel après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31 ou pour un congé de préretraite. La professionnelle ou le professionnel peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-10.31, et pour le congé prévu à l'article 5-13.00, à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables sauf ceux prévus au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-10.31.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 et les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit peuvent également, si cette professionnelle ou ce professionnel a 30 années ou plus de service continu au sens de la clause 7-7.01, être utilisés à raison de un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour s'ajouter aux vacances de la professionnelle ou du professionnel. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la professionnelle ou le professionnel ayant 55 ans d'âge même si elle ou il n'a pas les 30 années requises de service continu au sens de la clause 7-7.01.

- C) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une professionnelle ou d'un professionnel au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

78

CPNCF - FPPE

5-10.45

La professionnelle ou le professionnel qui, par application de la clause 5-16.51¹ de la convention en vigueur le 30 juin 1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention. Toutefois, sur avis écrit à la commission, la professionnelle ou le professionnel peut modifier son choix.

5-10.46

Les jours de congé de maladie au crédit de la professionnelle ou du professionnel au 1^{er} juillet 2015 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la convention P1 2010-2015 et, à compter du 1^{er} juillet 2016, ceux crédités en vertu de la clause 5-10.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et b), les jours non monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel.

5-11.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

5-11.01

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

5-11.02

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

5-11.03

La professionnelle ou le professionnel doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci;

¹ Lire « conformément à la convention en vigueur le 30 juin 1975 ou, le cas échéant, à la Politique administrative et salariale des professionnels (document 27-10) » pour les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

79

CPNCF - FPPE

- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

5-11.04

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

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

5-11.05

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

5-11.06

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

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

80

CPNCF - FPPE

5-11.07

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

5-11.08

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

5-11.09

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

5-11.10

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

- a) pour la rencontre prévue au 3^e alinéa de la clause 5-11.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission sur une question relative à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique d'une professionnelle ou d'un professionnel.

5-12.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-12.01

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

81

CPNCF - FPPE

La professionnelle ou le professionnel victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.44 à 5-10.49¹ de la convention collective 1983-1985; en outre, cette professionnelle ou ce professionnel bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des clauses 5-12.14 à 5-12.20.

5-12.02

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

Définitions

5-12.03

Aux fins du présent article, on entend par :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une professionnelle ou un professionnel par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la professionnelle ou du professionnel victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une professionnelle ou un professionnel victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la professionnelle ou du professionnel, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la professionnelle ou le professionnel au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-5);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

¹ Lire 5-10.46 à 5-10.51 pour les professionnelles ou professionnels dont l'association était représentée par la Fédération des professionnels des services éducatifs du Québec en 1983-1985.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

82

CPNCF - FPPE

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

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

Dispositions diverses

5-12.04

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

5-12.05

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

5-12.06

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

5-12.07

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

Les frais de transport de la professionnelle ou du professionnel sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

83

CPNCF - FPPE

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

5-12.08

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

Régimes collectifs

5-12.09

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

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

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

5-12.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-10.31 s'applique, sous réserve du 2^e alinéa de la présente clause, si la professionnelle ou le professionnel est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.31 et 5-10.44.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

84

CPNCF - FPPE

5-12.11

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

Traitement

5-12.12

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

L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer, à la professionnelle ou au professionnel qui en bénéficie, un traitement supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

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

5-12.13

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

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

Droit de retour au travail

5-12.14

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

85

CPNCF - FPPE

5-12.15

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

5-12.16

À la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste ou un autre poste auquel elle ou il est réaffecté ou muté par la commission conformément aux autres dispositions de la présente convention. Si le poste a été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

5-12.17

La professionnelle ou le professionnel qui, bien qu'étant incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, conformément à la clause 5-12.18, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend combler, pourvu qu'elle ou il en soit capable.

5-12.18

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-12.17 est soumis aux modalités et conditions suivantes :

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

5-12.19

La professionnelle ou le professionnel qui obtient un emploi selon la clause 5-12.17 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de celle-ci, cette professionnelle ou ce professionnel ne peut conserver l'emploi obtenu si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-12.17.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

86

CPNCF - FPPE

5-12.20

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

5-12.21

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

5-13.00 DROITS PARENTAUX¹

Section 1 Dispositions générales

5-13.01

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

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

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

5-13.02

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

¹ Au moment de la signature de la convention collective, les professionnelles et professionnels bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-13.00 de la convention P1 2010-2015 demeurent régis par ces dispositions.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

87

CPNCF - FPPE

5-13.03

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

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

- B) Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

5-13.04

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

Section 2 Congé de maternité

5-13.05

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

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

- B) La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité, tel que défini au paragraphe A), et aux indemnités prévues à la clause 5-13.10, 5-13.11 ou 5-13.13, selon le cas.
- C) La professionnelle ou le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

88

CPNCF - FPPE

D) La professionnelle a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-13.06 Répartition du congé

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

5-13.07 Préavis

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

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

5-13.08 Prolongation du congé de maternité

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

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

89

CPNCF - FPPE

5-13.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé de maternité

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

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

B) Fractionnement du congé de maternité

a) Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

C) Reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

90

CPNCF - FPPE

5-13.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

1^o en additionnant :

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

et

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

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

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

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

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

91

CPNCF - FPPE

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

La professionnelle qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité :

1^o pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante² :

en additionnant :

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

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

en additionnant :

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

et

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

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

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

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

92

CPNCF - FPPE

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la commission en vertu de 1^o de la présente clause et le montant des prestations du régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

5-13.12

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

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

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

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

5-13.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

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

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

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle jusqu'à concurrence de 225 \$;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 93 CPNCF - FPPE

- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle et le montant établi au paragraphe a) qui précède.

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

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

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée par la commission à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle admissible au RQAP ou au RAE, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC à la commission au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

Agence des partenariats public-privé du Québec
 Agence métropolitaine de transport
 Autorité des marchés financiers
 Bibliothèque et Archives nationales du Québec
 Caisse de dépôt et placement du Québec
 Centres d'aide juridique
 Commission de la capitale nationale
 Commission de la construction du Québec
 Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
 Commission des services juridiques
 Conseil des arts et des lettres du Québec
 Conseil des services essentiels
 Corporation d'hébergement du Québec

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

94

CPNCF - FPPE

Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
 École nationale de police du Québec
 École nationale des pompiers du Québec
 Financement-Québec
 Fondation de la faune du Québec
 Fonds de la recherche en santé du Québec
 Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
 Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
 Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
 Héma-Québec
 Institut national de la santé publique
 Investissement Québec
 Musée d'art contemporain de Montréal
 Musée de la civilisation
 Musée national des beaux-arts du Québec
 Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
 Office Québec-Amériques pour la jeunesse
 Protecteur du citoyen
 Régie de l'énergie
 Régie des installations olympiques
 Société de développement des entreprises culturelles
 Société de la Place des Arts de Montréal
 Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
 Société des alcools du Québec
 Société des établissements de plein air du Québec
 Société des loteries du Québec
 Société du Centre des congrès de Québec
 Société du Grand théâtre de Québec
 Société du Palais des congrès de Montréal
 Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
 Société immobilière du Québec
 Société Innovatech Régions Ressources
 Société Innovatech Québec et Chaudières-Appalaches
 Société Innovatech du sud du Québec
 Société québécoise d'assainissement des eaux
 Société québécoise d'information juridique
 Société québécoise de récupération et de recyclage.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00 est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

95

CPNCF - FPPE

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

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

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

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

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

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

5-13.15

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

96

CPNCF - FPPE

5-13.16

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

5-13.17

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

5-13.18

La commission doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis¹ indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La professionnelle à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.33.

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

5-13.19

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

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-13.20 Affectation provisoire et congé spécial

- A) La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même corps d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'un autre corps d'emplois dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

¹ Cet avis ne peut être transmis par courrier électronique.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

97

CPNCF - FPPE

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

- B) Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la professionnelle ainsi que les motifs à l'appui de la demande.
- C) La professionnelle ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professionnelle qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-11.09.

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

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

Autres congés spéciaux

5-13.21

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 98 CPNCF - FPPE

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Dans ce cas, la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

5-13.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par les clauses 5-13.15 et 5-13.16, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.19. La professionnelle concernée par la clause 5-13.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-13.21, elle doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-13.23

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

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

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

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

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

Le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

- B) Congé de paternité de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

99

CPNCF - FPPE

Dans le cas du professionnel admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

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

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

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

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

C) Prolongation du congé de paternité

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

Durant cette prolongation, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le professionnel bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

D) Suspension du congé de paternité

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

E) Fractionnement du congé de paternité

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

100

CPNCF - FPPE

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

F) Reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné

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

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

5-13.24 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

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

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

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

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

C) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse au professionnel en congé pour paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

101

CPNCF - FPPE

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

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

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

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

5-13.26 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

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

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

Congé pour adoption

5-13.27

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

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

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

La professionnelle ou le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé pour adoption.

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

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

102

CPNCF - FPPE

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

La professionnelle ou le professionnel informe la commission le plus tôt possible du moment où elle ou il prévoit prendre le congé pour adoption.

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

C) Congé pour adoption de 5 semaines

La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes E) et F) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour la professionnelle ou le professionnel admissible au RQAP ou au RAE, le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la professionnelle ou le professionnel non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

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

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

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

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

D) Prolongation du congé pour adoption

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

103

CPNCF - FPPE

Durant cette prolongation, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.34 durant cette période.

E) Suspension du congé pour adoption

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

F) Fractionnement du congé pour adoption

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

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

Durant une telle suspension, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

G) Reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné

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

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

5-13.28 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

A) Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, la professionnelle ou le professionnel qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

104

CPNCF - FPPE

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

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

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

- C) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professionnelle ou au professionnel en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

5-13.29 Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 5-13.27, au paragraphe A) de la clause 5-13.28 et à la clause 5-13.30

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

5-13.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La professionnelle ou le professionnel non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si elle ou il a complété 20 semaines de service.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

105

CPNCF - FPPE

Congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.31

La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

5-13.32

La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, et les dispositions du paragraphe C) de la clause 5-13.27 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement pour maternité, paternité ou adoption

5-13.33

A) La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants :

- a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05;
- b) le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23;

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.

- c) le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27.

Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu par l'article 8-1.00 qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans qui ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

106

CPNCF - FPPE

Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, cette demande doit être présentée au moins 30 jours à l'avance. Toute demande doit préciser la date du retour et l'aménagement du congé.

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

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

La prise d'effet de ce changement est convenue entre elle ou lui et la commission.

La professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière prévue par l'article 8-1.00 a également droit à ce congé partiel sans traitement qui ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

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

Lorsque la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

107

CPNCF - FPPE

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

- B) La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier, après l'adoption ou la naissance de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel et qui 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.

5-13.34

Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la professionnelle ou le professionnel accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-13.35

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

5-13.36

La professionnelle ou le professionnel à qui la commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration du congé. Si la professionnelle ou le professionnel ne se présente pas au travail à la date prévue du retour, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

108

CPNCF - FPPE

5-13.37

Sur demande de la professionnelle ou du professionnel, le congé sans traitement peut être fractionné, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.34 durant cette suspension.

5-13.38

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

5-13.39 Congé pour responsabilités parentales

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

Section 5 Dispositions diverses

5-13.40 Prime pour disparités régionales

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

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

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 et le bénéficiaire du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 a droit durant les semaines où il reçoit une indemnité à 100 % de la prime pour disparités régionales pour l'un ou l'autre de ces congés.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

109

CPNCF - FPPE

5-13.41

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

5-13.42

S'il est établi devant l'arbitre qu'une professionnelle régulière qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 5-3.02 s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a procédé à son non-renouvellement, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-13.43

Advenant des modifications au RQAP, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-14.00 NON-DISCRIMINATION

5-14.01

Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste de nature à détruire ou compromettre un droit ou une liberté fondamentale reconnus expressément par la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12), ne doit être exercée contre une professionnelle ou un professionnel.

5-14.02

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

5-14.03

Aucune professionnelle ou aucun professionnel ne doit subir de l'intimidation, des représailles ou de la discrimination du fait de l'exercice d'un droit ou d'un recours prévus par la loi ou la présente convention.

5-15.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

5-15.01

La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations de travail prévu à l'article 4-2.00.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

110

CPNCF - FPPE

5-15.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de constituer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant; si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
 - les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

5-15.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 5-15.02, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

5-15.04

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

5-16.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

5-16.01

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

5-16.02

La professionnelle ou le professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

5-16.03

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

111

CPNCF - FPPE

5-16.04

Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

5-16.05

À la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, les parties locales constituent, dans les 10 jours suivant cette demande, un comité composé d'une ou d'un membre désigné par le syndicat et d'une ou d'un membre désigné par la commission.

5-16.06

Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de la demande de sa constitution.

5-16.07

Le nom de la plaignante ou du plaignant et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente convention.

5-16.08

À défaut de solution ou d'une solution jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci peut déférer le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu constitution d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les 45 jours du rapport du comité.

5-16.09

Un grief de harcèlement sexuel est entendu en priorité.

5-16.10

Malgré la clause 4-2.04, un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail n'est pas soumis à la consultation du comité des relations de travail.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

112

CPNCF - FPPE

5-17.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

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

5-17.01

La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte le syndicat sur le contenu du programme dans le cadre du comité des relations de travail.

5-17.02

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

5-18.00 MESURE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Maintien des avantages en cas de changement d'employeur

5-18.01

Une professionnelle ou un professionnel régulier permanent a droit à un congé sans traitement à temps plein d'une durée d'une année pour aller travailler dans une autre commission scolaire, moyennant un préavis écrit de 30 jours ouvrables.

Au terme d'une période d'insertion professionnelle (équivalente à la durée du congé sans traitement accordé par la commission d'origine), la professionnelle ou le professionnel se voit reconnaître chez son nouvel employeur sa permanence et elle ou il est réputé avoir démissionné de sa commission d'origine.

Aux fins de vacances, le service continu de la professionnelle ou du professionnel est reconnu à la commission, et ce, dès l'année du transfert.

5-18.02

Au plus tard 60 jours avant la fin de la période d'insertion professionnelle, le nouvel employeur informe la professionnelle ou le professionnel de sa décision de la ou le maintenir à son emploi.

La professionnelle ou le professionnel conserve son droit de revenir à sa commission d'origine avec un préavis écrit de 30 jours avant la fin de son congé sans traitement.

5-18.03

Le changement d'une commission à une autre est sur une base volontaire et ne donne droit à aucun autre avantage que ceux prévus au présent article.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

113

CPNCF - FPPE

5-18.04

Le droit de la professionnelle ou du professionnel de se prévaloir de cette mesure d'attraction et de rétention n'est possible qu'une seule fois dans sa carrière.

5-18.05

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

114

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL

6-1.01

La commission paie à la professionnelle ou au professionnel, pour chaque jour rémunéré, 1/260,9 du traitement prévu ci-après pour sa classification et son classement, et ce, pour les périodes indiquées en tête de chaque colonne de taux des échelles :

2102 Bibliothécaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

115

CPNCF - FPPE

2103 Conseillère ou conseiller en mesure et évaluation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 221	40 824	41 538	42 369	45 420
2	41 562	42 185	42 923	43 781	46 954
3	43 004	43 649	44 413	45 301	48 580
4	44 494	45 161	45 951	46 870	50 223
5	46 045	46 736	47 554	48 505	51 958
6	47 641	48 356	49 202	50 186	53 730
7	49 291	50 030	50 906	51 924	55 574
8	51 909	52 688	53 610	54 682	57 492
9	53 764	54 570	55 525	56 636	59 446
10	55 713	56 549	57 539	58 690	61 492
11	57 706	58 572	59 597	60 789	63 610
12	59 817	60 714	61 776	63 012	65 783
13	62 019	62 949	64 051	65 332	68 048
14	64 293	65 257	66 399	67 727	70 039
15	66 658	67 658	68 842	70 219	72 102
16	68 299	69 323	70 536	71 947	74 221
17	69 980	71 030	72 273	73 718	76 394
18	74 054	75 165	76 480	78 010	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

116

CPNCF - FPPE

2104 Conseillère ou conseiller pédagogique

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

117

CPNCF - FPPE

2105 Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	45 420
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 954
3	42 304	42 939	43 690	44 564	48 580
4	43 773	44 430	45 208	46 112	50 223
5	45 295	45 974	46 779	47 715	51 958
6	46 869	47 572	48 405	49 373	53 730
7	48 490	49 217	50 078	51 080	55 574
8	51 066	51 832	52 739	53 794	57 492
9	52 891	53 684	54 623	55 715	59 446
10	54 808	55 630	56 604	57 736	61 492
11	56 769	57 621	58 629	59 802	63 610
12	58 846	59 729	60 774	61 989	65 783
13	61 010	61 925	63 009	64 269	68 048
14	63 253	64 202	65 326	66 633	70 039
15	65 578	66 562	67 727	69 082	72 102
16	67 190	68 198	69 391	70 779	74 221
17	68 844	69 877	71 100	72 522	76 394
18	72 852	73 945	75 239	76 744	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

118

CPNCF - FPPE

2106 Agente ou agent de réadaptation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 162	41 779	42 510	43 360	45 420
2	42 535	43 173	43 929	44 808	46 954
3	44 008	44 668	45 450	46 359	48 580
4	45 538	46 221	47 030	47 971	50 223
5	47 122	47 829	48 666	49 639	51 958
6	48 757	49 488	50 354	51 361	53 730
7	50 442	51 199	52 095	53 137	55 574
8	53 124	53 921	54 865	55 962	57 492
9	55 022	55 847	56 824	57 960	59 446
10	57 017	57 872	58 885	60 063	61 492
11	59 059	59 945	60 994	62 214	63 610
12	61 215	62 133	63 220	64 484	65 783
13	63 471	64 423	65 550	66 861	68 048
14	65 799	66 786	67 955	69 314	70 039
15	68 219	69 242	70 454	71 863	72 102
16	69 897	70 945	72 187	73 631	74 221
17	71 617	72 691	73 963	75 442	76 394
18	75 789	76 926	78 272	79 837	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

119

CPNCF - FPPE

2107 Animatrice ou animateur de vie étudiante

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

120

CPNCF - FPPE

2109 Conseillère ou conseiller d'orientation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	45 420
2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 954
3	43 363	44 013	44 783	45 679	48 580
4	45 018	45 693	46 493	47 423	50 223
5	46 733	47 434	48 264	49 229	51 958
6	48 528	49 256	50 118	51 120	53 730
7	50 433	51 189	52 085	53 127	55 574
8	53 825	54 632	55 588	56 700	57 492
9	55 950	56 789	57 783	58 939	59 446
10	58 164	59 036	60 069	61 270	61 492
11	60 484	61 391	62 465	63 714	63 610
12	62 903	63 847	64 964	66 263	65 783
13	65 470	66 452	67 615	68 967	68 048
14	68 105	69 127	70 337	71 744	70 039
15	70 899	71 962	73 221	74 685	72 102
16	72 643	73 733	75 023	76 523	74 221
17	74 432	75 548	76 870	78 407	76 394
18	76 293	77 437	78 792	80 368	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

121

CPNCF - FPPE

2111 Travailleuse sociale ou travailleur social

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 122 CPNCF - FPPE

2112 Orthophoniste ou audiologiste

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 428	42 049	42 785	43 641	46 114
2	42 952	43 596	44 359	45 246	47 776
3	44 545	45 213	46 004	46 924	49 529
4	46 234	46 928	47 749	48 704	51 319
5	47 958	48 677	49 529	50 520	53 182
6	49 734	50 480	51 363	52 390	55 136
7	51 643	52 418	53 335	54 402	57 108
8	54 537	55 355	56 324	57 450	59 190
9	56 615	57 464	58 470	59 639	61 345
10	58 785	59 667	60 711	61 925	63 574
11	61 047	61 963	63 047	64 308	65 875
12	63 392	64 343	65 469	66 778	68 304
13	65 840	66 828	67 997	69 357	70 769
14	68 400	69 426	70 641	72 054	72 979
15	71 099	72 165	73 428	74 897	75 280
16	72 851	73 944	75 238	76 743	77 636
17	74 640	75 760	77 086	78 628	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 123 CPNCF - FPPE

2113 Psychologue

Semaine : 35 h

Périodes et taux

Échelons	Jusqu'au	2016-03-20	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	À compter
	2016-03-19	au	au	au	au	du
	\$	2016-03-31	2017-03-31	2018-03-31	2019-04-01	2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	44 443	44 461	45 128	45 918	46 836	48 269
2	46 133	46 151	46 843	47 663	48 616	50 187
3	47 891	47 910	48 629	49 480	50 470	52 177
4	49 716	49 736	50 482	51 365	52 392	54 205
5	51 612	51 633	52 407	53 324	54 390	56 360
6	53 595	53 616	54 420	55 372	56 479	58 569
7	55 698	55 720	56 556	57 546	58 697	60 889
8	59 442	59 466	60 358	61 414	62 642	63 281
9	61 792	61 817	62 744	63 842	65 119	65 783
10	64 235	64 261	65 225	66 366	67 693	68 395
11	66 797	66 824	67 826	69 013	70 393	71 061
12	69 470	69 498	70 540	71 774	73 209	73 892
13	72 305	72 334	73 419	74 704	76 198	76 778
14	75 214	75 244	76 373	77 710	79 264	79 444
15	78 299	78 330	79 505	80 896	82 514	82 202
16	80 227	80 259	81 463	82 889	84 547	85 033
17	82 201	82 234	83 468	84 929	86 628	87 936
18	84 259	84 302	85 567	87 064	88 805	90 986

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 124 CPNCF - FPPE

2114 Conseillère ou conseiller en information scolaire et professionnelle

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

125

CPNCF - FPPE

2115 Diététiste/nutritionniste

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

126

CPNCF - FPPE

2116 Ergothérapeute

Semaine : 35 h

Périodes et taux

Échelons	Jusqu'au	2016-03-20	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	À compter
	2016-03-19	au	au	au	au	du
	\$	2016-03-31	2017-03-31	2018-03-31	2019-04-01	2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	45 083	45 092	45 768	46 569	47 500	46 808
2	46 125	46 134	46 826	47 645	48 598	48 598
3	47 168	47 177	47 885	48 723	49 697	50 442
4	48 257	48 267	48 991	49 848	50 845	52 397
5	49 933	49 943	50 692	51 579	52 611	54 405
6	51 668	51 678	52 453	53 371	54 438	56 487
7	53 454	53 465	54 267	55 217	56 321	58 661
8	56 296	56 307	57 152	58 152	59 315	60 907
9	58 305	58 317	59 192	60 228	61 433	63 245
10	60 420	60 432	61 338	62 411	63 659	65 692
11	62 584	62 597	63 536	64 648	65 941	68 194
12	64 870	64 883	65 856	67 008	68 348	70 842
13	67 261	67 274	68 283	69 478	70 868	73 545
14	69 728	69 742	70 788	72 027	73 468	76 029
15	72 292	72 306	73 391	74 675	76 169	78 567
16	74 070	74 085	75 196	76 512	78 042	81 179
17	75 892	75 907	77 046	78 394	79 962	83 918
18	80 304	80 321	81 526	82 953	84 612	86 713

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

127

CPNCF - FPPE

2118 Agente ou agent de gestion financière

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

128

CPNCF - FPPE

2119 Conseillère ou conseiller en communication

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

129

CPNCF - FPPE

2120 Analyste

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 963	41 577	42 305	43 151	45 420
2	42 465	43 102	43 856	44 733	46 954
3	44 040	44 701	45 483	46 393	48 580
4	45 712	46 398	47 210	48 154	50 223
5	47 413	48 124	48 966	49 945	51 958
6	49 171	49 909	50 782	51 798	53 730
7	51 061	51 827	52 734	53 789	55 574
8	53 920	54 729	55 687	56 801	57 492
9	55 978	56 818	57 812	58 968	59 446
10	58 123	58 995	60 027	61 228	61 492
11	60 360	61 265	62 337	63 584	63 610
12	62 675	63 615	64 728	66 023	65 783
13	65 099	66 075	67 231	68 576	68 048
14	67 628	68 642	69 843	71 240	70 039
15	70 299	71 353	72 602	74 054	72 102
16	72 026	73 106	74 385	75 873	74 221
17	73 798	74 905	76 216	77 740	76 394
18	75 644	76 779	78 123	79 685	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

130

CPNCF - FPPE

2121 Attachée ou attaché d'administration

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

131

CPNCF - FPPE

2122 Ingénieure ou ingénieur

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 132 CPNCF - FPPE

2123 Orthopédagogue

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

133

CPNCF - FPPE

2141 Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 134 CPNCF - FPPE

2142 Conseillère ou conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

135

CPNCF - FPPE

2143 Agente ou agent de développement

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 346	40 951	41 668	42 501	46 114
2	41 880	42 508	43 252	44 117	47 776
3	43 476	44 128	44 900	45 798	49 529
4	45 133	45 810	46 612	47 544	51 319
5	46 855	47 558	48 390	49 358	53 182
6	48 655	49 385	50 249	51 254	55 136
7	50 565	51 323	52 221	53 265	57 108
8	53 965	54 774	55 733	56 848	59 190
9	56 096	56 937	57 933	59 092	61 345
10	58 315	59 190	60 226	61 431	63 574
11	60 640	61 550	62 627	63 880	65 875
12	63 066	64 012	65 132	66 435	68 304
13	65 640	66 625	67 791	69 147	70 769
14	68 283	69 307	70 520	71 930	72 979
15	71 083	72 149	73 412	74 880	75 280
16	72 833	73 925	75 219	76 723	77 636
17	74 626	75 745	77 071	78 612	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

136

CPNCF - FPPE

2144 Avocate ou avocat

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	42 125	42 757	43 505	44 375	46 114
2	43 787	44 444	45 222	46 126	47 776
3	45 540	46 223	47 032	47 973	49 529
4	47 399	48 110	48 952	49 931	51 319
5	49 300	50 040	50 916	51 934	53 182
6	51 319	52 089	53 001	54 061	55 136
7	53 421	54 222	55 171	56 274	57 108
8	56 648	57 498	58 504	59 674	59 190
9	58 776	59 658	60 702	61 916	61 345
10	60 990	61 905	62 988	64 248	63 574
11	63 292	64 241	65 365	66 672	65 875
12	65 699	66 684	67 851	69 208	68 304
13	68 207	69 230	70 442	71 851	70 769
14	70 846	71 909	73 167	74 630	72 979
15	72 460	73 547	74 834	76 331	75 280
16	74 238	75 352	76 671	78 204	77 636
17	76 067	77 208	78 559	80 130	80 083
18	80 459	81 666	83 095	84 757	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

137

CPNCF - FPPE

2145 Notaire

Semaine : 35 h

Périodes et taux

Échelons	Jusqu'au	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	À compter
	2016-03-31	au	au	au	du
	\$	2017-03-31	2018-03-31	2019-04-01	2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	42 125	42 757	43 505	44 375	46 114
2	43 787	44 444	45 222	46 126	47 776
3	45 540	46 223	47 032	47 973	49 529
4	47 399	48 110	48 952	49 931	51 319
5	49 300	50 040	50 916	51 934	53 182
6	51 319	52 089	53 001	54 061	55 136
7	53 421	54 222	55 171	56 274	57 108
8	56 648	57 498	58 504	59 674	59 190
9	58 776	59 658	60 702	61 916	61 345
10	60 990	61 905	62 988	64 248	63 574
11	63 292	64 241	65 365	66 672	65 875
12	65 699	66 684	67 851	69 208	68 304
13	68 207	69 230	70 442	71 851	70 769
14	70 846	71 909	73 167	74 630	72 979
15	72 460	73 547	74 834	76 331	75 280
16	74 238	75 352	76 671	78 204	77 636
17	76 067	77 208	78 559	80 130	80 083
18	80 459	81 666	83 095	84 757	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

138

CPNCF - FPPE

2147 Conseillère ou conseiller à l'éducation préscolaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 218	40 821	41 535	42 366	45 420
2	41 555	42 178	42 916	43 774	46 954
3	43 004	43 649	44 413	45 301	48 580
4	44 495	45 162	45 952	46 871	50 223
5	46 036	46 727	47 545	48 496	51 958
6	47 641	48 356	49 202	50 186	53 730
7	49 294	50 033	50 909	51 927	55 574
8	51 918	52 697	53 619	54 691	57 492
9	53 752	54 558	55 513	56 623	59 446
10	55 724	56 560	57 550	58 701	61 492
11	57 713	58 579	59 604	60 796	63 610
12	59 818	60 715	61 778	63 014	65 783
13	62 016	62 946	64 048	65 329	68 048
14	64 299	65 263	66 405	67 733	70 039
15	66 653	67 653	68 837	70 214	72 102
16	68 306	69 331	70 544	71 955	74 221
17	69 982	71 032	72 275	73 721	76 394
18	74 055	75 166	76 481	78 011	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

139

CPNCF - FPPE

2148 Architecte

Semaine : 35 h

Périodes et taux

Échelons	Jusqu'au	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	À compter
	2016-03-31	au	au	au	du
	\$	2017-03-31	2018-03-31	2019-04-01	2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

140

CPNCF - FPPE

2149 Agente ou agent de service social

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

141

CPNCF - FPPE

2150 Psychoéducatrice ou psychoéducateur

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 546	42 169	42 907	43 765	46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

142

CPNCF - FPPE

2151 Agente ou agent de réadaptation fonctionnelle

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	42 544	43 182	43 938	44 817	44 671
2	43 528	44 181	44 954	45 853	46 114
3	44 511	45 179	45 970	46 889	47 612
4	45 538	46 221	47 030	47 971	49 127
5	47 122	47 829	48 666	49 639	50 735
6	48 757	49 488	50 354	51 361	52 360
7	50 442	51 199	52 095	53 137	54 058
8	53 124	53 921	54 865	55 962	55 793
9	55 022	55 847	56 824	57 960	57 602
10	57 017	57 872	58 885	60 063	59 446
11	59 059	59 945	60 994	62 214	61 382
12	61 215	62 133	63 220	64 484	63 354
13	63 471	64 423	65 550	66 861	65 418
14	65 799	66 786	67 955	69 314	67 208
15	68 219	69 242	70 454	71 863	69 034
16	69 897	70 945	72 187	73 631	70 933
17	71 617	72 691	73 963	75 442	72 851
18	75 789	76 926	78 272	79 837	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

143

CPNCF - FPPE

2152 Agente ou agent de correction du langage et de l'audition

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	41 046	41 662	42 391	43 239	43 977
2	42 555	43 193	43 949	44 828	45 274
3	44 134	44 796	45 580	46 492	46 680
4	45 809	46 496	47 310	48 256	48 068
5	47 514	48 227	49 071	50 052	49 548
6	49 277	50 016	50 891	51 909	51 027
7	51 167	51 935	52 844	53 901	52 561
8	54 034	54 845	55 805	56 921	54 168
9	56 092	56 933	57 929	59 088	55 793
10	58 245	59 119	60 154	61 357	57 510
11	60 485	61 392	62 466	63 715	59 227
12	62 806	63 748	64 864	66 161	61 035
13	65 233	66 211	67 370	68 717	62 880
14	67 769	68 786	69 990	71 390	64 468
15	70 445	71 502	72 753	74 208	66 076
16	72 181	73 264	74 546	76 037	67 774
17	73 953	75 062	76 376	77 904	69 491
18	75 789	76 926	78 272	79 837	71 226

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

144

CPNCF - FPPE

2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	44 671
2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 114
3	43 363	44 013	44 783	45 679	47 612
4	45 018	45 693	46 493	47 423	49 127
5	46 733	47 434	48 264	49 229	50 735
6	48 528	49 256	50 118	51 120	52 360
7	50 433	51 189	52 085	53 127	54 058
8	53 825	54 632	55 588	56 700	55 793
9	55 950	56 789	57 783	58 939	57 602
10	58 164	59 036	60 069	61 270	59 446
11	60 484	61 391	62 465	63 714	61 382
12	62 903	63 847	64 964	66 263	63 354
13	65 470	66 452	67 615	68 967	65 418
14	68 105	69 127	70 337	71 744	67 208
15	70 899	71 962	73 221	74 685	69 034
16	72 643	73 733	75 023	76 523	70 933
17	74 432	75 548	76 870	78 407	72 851
18	76 293	77 437	78 792	80 368	74 842

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

145

CPNCF - FPPE

2154 Conseillère ou conseiller en rééducation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	40 241	40 845	41 560	42 391	45 420
2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 954
3	43 363	44 013	44 783	45 679	48 580
4	45 018	45 693	46 493	47 423	50 223
5	46 733	47 434	48 264	49 229	51 958
6	48 528	49 256	50 118	51 120	53 730
7	50 433	51 189	52 085	53 127	55 574
8	53 825	54 632	55 588	56 700	57 492
9	55 950	56 789	57 783	58 939	59 446
10	58 164	59 036	60 069	61 270	61 492
11	60 484	61 391	62 465	63 714	63 610
12	62 903	63 847	64 964	66 263	65 783
13	65 470	66 452	67 615	68 967	68 048
14	68 105	69 127	70 337	71 744	70 039
15	70 899	71 962	73 221	74 685	72 102
16	72 643	73 733	75 023	76 523	74 221
17	74 432	75 548	76 870	78 407	76 394
18	76 293	77 437	78 792	80 368	78 640

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

146

CPNCF - FPPE

2155 Conseillère ou conseiller en alimentation

Semaine : 35 h

Échelons	Périodes et taux				
	Jusqu'au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	39 568	40 162	40 865	41 682	43 977
2	40 887	41 500	42 226	43 071	45 274
3	42 304	42 939	43 690	44 564	46 680
4	43 773	44 430	45 208	46 112	48 068
5	45 295	45 974	46 779	47 715	49 548
6	46 869	47 572	48 405	49 373	51 027
7	48 490	49 217	50 078	51 080	52 561
8	51 066	51 832	52 739	53 794	54 168
9	52 891	53 684	54 623	55 715	55 793
10	54 808	55 630	56 604	57 736	57 510
11	56 769	57 621	58 629	59 802	59 227
12	58 846	59 729	60 774	61 989	61 035
13	61 010	61 925	63 009	64 269	62 880
14	63 253	64 202	65 326	66 633	64 468
15	65 578	66 562	67 727	69 082	66 076
16	67 190	68 198	69 391	70 779	67 774
17	68 844	69 877	71 100	72 522	69 491
18	72 852	73 945	75 239	76 744	71 226

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	147	CPNCF - FPPE
-------------------------	-----	--------------

6-2.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Section 1

6-2.01 Majoration des taux et échelles de traitement

A) Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Les taux et les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.

B) Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Les taux et les échelles¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2016 sont majorés de 1,5 %², avec effet au 1^{er} avril 2016.

C) Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Les taux et les échelles¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2017 sont majorés de 1,75 %², avec effet au 1^{er} avril 2017.

D) Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Les taux et les échelles¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2018 sont majorés de 2 %², avec effet au 1^{er} avril 2018.

E) Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

¹ La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1^{er} avril 2018 inclusivement, pour les professionnelles et professionnels, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

² Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux professionnelles et professionnels hors taux ou hors échelle s'appliquent.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

148

CPNCF - FPPE

Section 2

Rémunérations additionnelles

A) Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Une professionnelle ou un professionnel a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

B) Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une professionnelle ou un professionnel a également droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

C) Primes

Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ceux prévus aux paragraphes A) à E) de la clause 6-2.01.

Section 3

Rétroactivité à la suite de l'entrée en vigueur de la présente convention

L'ajustement du traitement découlant des taux et échelles de traitement prévus pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, débute au plus tard dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la convention pour la période débutant le 1^{er} avril 2016 jusqu'au moment de l'ajustement de traitement prévu à l'alinéa précédent, sont versés² lors d'une période de paie complète, et ce, au plus tard dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

La rétroactivité pour le paiement du forfaitaire prévu en vertu du paragraphe A) de la section 2 du présent article est également versée³ au même moment que le montant de rétroactivité prévu à l'alinéa précédent.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

² Aux fins de la présente convention, lire « sont versés avant le 30 septembre 2016 ».

³ Aux fins de la présente convention, lire « est également versée avant le 30 septembre 2016 ».

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

149

CPNCF - FPPE

La professionnelle ou le professionnel dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2015 et la date du paiement de la rétroactivité, doit demander par écrit, le paiement dû en vertu de la convention dans les 4 mois de la transmission au syndicat de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, la demande doit être effectuée, par écrit, dans le même délai, par les ayants droit de celle-ci ou de celui-ci. Toute demande de rétroactivité doit être accompagnée d'un spécimen de chèque.

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste des professionnelles et professionnels dont l'emploi a pris fin depuis le 1^{er} avril 2015 ainsi que leur dernière adresse inscrite au système de rémunération de la commission.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa qui précède le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

6-2.02 Professionnelle ou professionnel hors échelle

- a) La professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emplois.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) de la présente clause a pour effet de situer au 1^{er} avril une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle au 31 mars à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b) de la présente clause, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-2.03 Prime de coordination professionnelle

- a) La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande expresse de la commission, assume la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins 4 professionnelles ou professionnels, bénéficie d'une prime équivalant à 5 % de son taux de traitement.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

150

CPNCF - FPPE

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

6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE À L'ENGAGEMENT

6-3.01

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

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

6-3.02

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

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

6-3.03

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

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

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

6-3.04

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

151

CPNCF - FPPE

6-4.00 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

6-4.01

Une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 1^{er} cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une année d'expérience pertinente.

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

6-4.02

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

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

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

6-4.03

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

6-4.04

Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel régulier en vertu de dispositions antérieures aux modifications du présent article.

6-5.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL À L'ENGAGEMENT

6-5.01

L'échelon de la professionnelle ou du professionnel est déterminé par la commission à la date d'engagement en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications de la professionnelle ou du professionnel et de son expérience, le tout conformément aux articles 6-3.00 et 6-4.00.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

152

CPNCF - FPPE

6-5.02

La professionnelle ou le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par la commission est classé au 1^{er} échelon, sous réserve des dispositions de l'article 6-4.00.

6-6.00 CLASSEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL AU MOMENT D'UNE MUTATION

6-6.01

La professionnelle ou le professionnel muté est classé dans sa nouvelle échelle de traitement selon les règles prévues à l'article 6-5.00 comme si elle ou il était une professionnelle ou un professionnel nouvellement engagé.

Toutefois, dans le cas où cette mutation intervient après le 1^{er} janvier d'une année et implique une diminution de traitement, elle ou il conserve jusqu'au 31 décembre qui suit le traitement applicable ce 1^{er} janvier.

6-7.00 CLASSEMENT À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

6-7.01

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention passe au même échelon dans la nouvelle échelle de traitement.

6-8.00 CLASSIFICATION

6-8.01

La professionnelle ou le professionnel demeure classifié dans le corps d'emplois détenu à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

6-8.02

La professionnelle ou le professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un des corps d'emplois prévus au Plan de classification selon la fonction que la commission lui attribue.

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

6-8.03

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

153

CPNCF - FPPE

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

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

- a) reclassifier la professionnelle ou le professionnel dans le corps d'emplois décidé par l'arbitre;
- b) ou la ou le maintenir dans le corps d'emplois que cette dernière ou ce dernier a contesté et rendre le contenu du poste conforme à ce corps d'emplois.

6-8.04

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

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

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

6-9.01

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

6-9.02

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

6-9.03

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

6-9.04

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

154

CPNCF - FPPE

6-10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-10.01

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

6-10.02

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

Aux fins de l'application de la présente clause, est ou sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.08, 5-13.20, 5-13.23 B) et 5-13.27 C), ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas 3 mois par année scolaire.

6-10.03

Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Si cela arrive, la commission donne à la professionnelle ou au professionnel, par écrit, les motifs du refus.

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

6-10.04

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

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

6-10.05

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

155

CPNCF - FPPE

6-10.06

Aucun avancement d'échelon n'est consenti au cours de l'année 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe selon l'article 6-12.00 de la convention 1983-1985 ou s'il résulte d'un avancement d'échelon selon l'article 6-4.00. L'échelon ainsi perdu ne peut plus être récupéré et l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut être considérée dans l'attribution d'un échelon. La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon de la professionnelle ou du professionnel.

6-11.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

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

6-11.01

Le traitement total d'une professionnelle ou d'un professionnel lui est payé tous les 2 jeudis par dépôt direct à l'institution financière de son choix qu'il a indiquée par écrit à la commission.

6-11.02

Si le jeudi n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à la professionnelle ou au professionnel le dernier jour ouvrable qui le précède.

6-11.03

Les versements qui seraient payés à la professionnelle ou au professionnel durant ses vacances lui sont remis avant son départ pour ses vacances.

6-11.04

La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service de la commission pour quelque raison que ce soit avant la fin de l'année scolaire reçoit, à son départ, les montants qui lui sont dus et les jours de vacances accumulés et dus en calculant que chaque jour ainsi payé équivaut à 1/260,9 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

156

CPNCF - FPPE

6-11.05

Une attestation du traitement versé est expédiée à la professionnelle ou au professionnel à son lieu de travail, sous pli individuel, tous les 2 jeudis.

Elle renferme les informations suivantes :

- a) nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel;
- b) date et période de paie;
- c) traitement pour les heures régulières de travail;
- d) heure(s) de travail supplémentaire;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;
- g) total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à la commission le permet.

6-11.06

Après entente entre les parties locales, la commission déduit du traitement de la professionnelle ou du professionnel qui l'autorise par écrit un montant régulier indiqué par la professionnelle ou le professionnel aux fins de dépôt à une institution financière.

6-11.07

La commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement à la condition que la professionnelle ou le professionnel l'avise à l'avance de son départ.

La commission remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie. Les avantages sociaux monnayables en vertu de la présente convention sont versés à la professionnelle ou au professionnel au plus tard dans les 45 jours de son départ.

6-11.08

Sur demande préalable, la commission remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, une attestation écrite du temps de service fait à la commission.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

157

CPNCF - FPPE

6-11.09

Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une professionnelle ou un professionnel, elle la ou le consulte et tente de s'entendre avec elle ou lui avant de fixer les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission les fixe. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une professionnelle ou un professionnel ne rembourse pas plus qu'une somme égale à 10 % de son traitement brut par paie. Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette de la professionnelle ou du professionnel sur une période de 12 mois à compter du premier paiement. Les mêmes modalités s'appliquent également dans le cas des prestations ou indemnités versées à la professionnelle ou au professionnel par la commission en vertu de la convention.

6-11.10

Une professionnelle ou un professionnel qui quitte la commission conserve, après son départ, le droit de contester par grief, selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00, l'application par la commission des clauses 6-11.04 et 6-11.07.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

158

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 7-0.00 AVANTAGES RELIÉS À LA PRESTATION DU TRAVAIL

7-1.00 ANCIENNETÉ

7-1.01

La professionnelle ou le professionnel à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date.

7-1.02

L'ancienneté est la période d'emploi, en années, en mois et en jours, à la commission, soit comme professionnelle ou professionnel, soit à un autre titre.

7-1.03

Une professionnelle ou un professionnel perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) une démission;
- b) un congédiement;
- c) un non-renouvellement ou un non-rappel à l'emploi au cours d'une période excédant 24 mois.

Elle ou il conserve l'ancienneté accumulée lorsqu'elle ou il est non renouvelé ou non rappelé pour une période n'excédant pas 24 mois.

7-1.04

L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel remplaçant ou surnuméraire qui obtient le statut de régulier s'établit en considérant la durée cumulative d'emploi, en année, en mois et en jours, acquise à titre de remplaçante ou remplaçant ou surnuméraire, et ce, selon la liste de priorité d'engagement des remplaçantes et des remplaçants et des surnuméraires prévue à la clause 5-3.09.

Toutefois, la durée d'emploi retenue à cette fin n'inclut que les périodes d'emploi précédant immédiatement l'accès au poste régulier et non interrompues par un non-rappel de plus de 24 mois.

La professionnelle ou le professionnel qui estime que l'ancienneté qui lui est reconnue n'inclut pas la durée cumulative d'emploi antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui doit lui être comptée produit à la commission les pièces justificatives lui permettant de corriger la liste.

7-1.05

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

159

CPNCF - FPPE

7-1.06

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

7-1.07

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

7-1.08

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

7-1.09

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

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

160

CPNCF - FPPE

7-2.00 CONGÉ POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

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

7-2.01

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

7-2.02

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

7-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

7-3.01

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

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

7-3.02

Malgré le 1^{er} alinéa de la clause 7-3.01, la professionnelle ou le professionnel régulier a droit, après chaque période d'au moins 7 ans de service continu, à un congé sans traitement pour la totalité du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, pour une année scolaire ou pour toute autre période de 12 mois convenue entre elle ou lui et la commission. La professionnelle ou le professionnel concerné doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 60 jours avant le début de l'année scolaire ou de la période de 12 mois où elle ou il entend bénéficier de ce congé.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

161

CPNCF - FPPE

7-3.03

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

7-3.04

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

- a) de postuler aux fonctions auxquelles elle ou il est admissible;
- b) de participer au plan d'assurance groupe prévu à la présente convention à la condition de payer à l'avance la prime entière exigible, y compris la quote-part de la commission.

7-3.05

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

7-3.06

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

7-3.07

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

7-3.08

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

7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Section 1 Congés spéciaux

7-4.01

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

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	162	CPNCF - FPPE
-------------------------	-----	--------------

- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle ou il y assiste;
 - c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure;
 - d) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure;
- le décès de son beau-père ou de sa belle-mère : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure;
- e) le décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils ou de sa petite-fille : un jour, soit le jour des funérailles; toutefois, si le grand-père ou la grand-mère résidait au domicile de la professionnelle ou du professionnel : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles. La professionnelle ou le professionnel peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à toute cérémonie ultérieure;
 - f) son ordination, ses vœux perpétuels : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
 - g) le changement de son domicile : le jour du déménagement, une fois par année civile;
 - h) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui l'oblige à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement.

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

7-4.02

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé à la clause 7-4.01 si elle ou il assiste aux funérailles ou à toute autre cérémonie ultérieure se tenant à plus de 200 kilomètres du lieu de sa résidence et de 2 jours additionnels si elle ou il assiste aux funérailles ou à toute autre cérémonie ultérieure se tenant à plus de 400 kilomètres du lieu de sa résidence.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

163

CPNCF - FPPE

Cette ou ces journées additionnelles ne peuvent être utilisées qu'une seule fois, et ce, indépendamment que la professionnelle ou le professionnel s'en prévale pour assister aux funérailles ou à une cérémonie ultérieure.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et la Rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les congés prévus aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01.

7-4.03

Toute professionnelle ou tout professionnel régulier en service à la commission dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 peut utiliser, sous réserve de l'alinéa qui suit, 2 jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

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

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

7-4.04

La commission, sur demande, permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

7-4.05

Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible et, si on le lui demande, en communiquer par écrit les motifs.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

164

CPNCF - FPPE

7-4.06

La commission doit établir une politique pour l'ensemble de son personnel sur le fonctionnement de la commission en cas d'intempérie, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

Section 2 Congé pour responsabilités familiales et parentales

7-4.07

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle ou il peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de 6 jours de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la professionnelle ou du professionnel et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

La commission est avisée préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la professionnelle ou du professionnel.

7-4.08

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail, sans traitement, pour la durée et selon les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). La professionnelle ou le professionnel doit aviser la commission le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

Les avantages, que la professionnelle ou le professionnel maintient pendant son absence en vertu de l'alinéa précédent, sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé parental sans traitement prévu au 1^{er} alinéa de la clause 5-13.34.

Le retour au travail de la professionnelle ou du professionnel au terme de son congé sans traitement s'effectue dans le poste qu'elle ou il détenait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste de la professionnelle ou du professionnel aurait été aboli, celle-ci ou celui-ci a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été alors au travail.

Section 3 Congé à traitement différé

7-4.09

La professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 6 mois ou de 12 mois.

L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas d'un refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, la commission lui en fournit les raisons.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

165

CPNCF - FPPE

Malgré ce qui précède, la commission ne peut refuser une demande si le congé permet l'utilisation d'une professionnelle ou d'un professionnel en disponibilité.

7-4.10

Le congé à traitement différé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la professionnelle ou le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

7-4.11

La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans.

7-4.12

Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre la commission et la professionnelle ou le professionnel, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

7-4.13

Le congé à traitement différé d'une durée de 12 mois doit coïncider avec une année scolaire, et celui d'une durée de 6 mois doit coïncider avec une période débutant le 1^{er} juillet et se terminant le 31 décembre ou une période débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 30 juin. Cependant, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent prévoir dans le contrat un congé d'une durée de 6 mois ou 12 mois continus pris à une période autre que celle prévue à la présente clause. La durée du congé à traitement différé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et il ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-4.14

Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail de la professionnelle ou du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

7-4.15

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

La professionnelle ou le professionnel doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé, mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

166

CPNCF - FPPE

7-4.16

Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et la commission demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00, malgré l'expiration de la présente convention.

7-4.17

Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après.

7-4.18

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente section ont préséance.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

167

CPNCF - FPPE

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu

entre

La Commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

OBJET : Congé à traitement différé

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

II- Durée du congé à traitement différé

Le congé est d'une durée de 6 mois ou d'une année, soit du _____ au _____.

III- Traitement

Pendant chacune des années prévues au présent contrat, la professionnelle ou le professionnel reçoit _____ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est déterminé conformément à l'une des dispositions suivantes :

a) le congé de 6 mois

- si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

168

CPNCF - FPPE

b) le congé est de 12 mois

- si le contrat est de 3 ans : 66,67 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

IV- Avantages

A) Pendant chacune des années du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'assurance vie;
- l'assurance maladie;
- les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience.

B) Pendant le congé à traitement différé, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement faite en vertu de l'article III.

C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.

Pour chaque année du contrat pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est au travail, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III.

Pour le congé d'une durée de 12 mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit et pour le congé d'une durée de 6 mois, la période du congé comprend la moitié des vacances annuelles auxquelles elle ou il a droit.

Les vacances auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

D) Chacune des années prévues au présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

E) Pendant chacune des années prévues au présent contrat, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

169

CPNCF - FPPE

V- Retraite, désistement ou démission de la professionnelle ou du professionnel

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la professionnelle ou du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement aux conditions décrites ci-après :

- a) la professionnelle ou le professionnel a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop) :

elle ou il rembourse¹ à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt; ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) la professionnelle ou le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

la commission lui rembourse, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle ou il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- c) le congé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le congé moins les montants déjà déduits sur son traitement en application du présent contrat (article III); si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel; si le solde obtenu est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse¹ ce solde à la commission.

VI- Congédiement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de son engagement à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement, sinon à ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

¹ La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

170

CPNCF - FPPE

Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

La commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre à l'effet que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de 5 jours ouvrables ou moins.

VIII- Non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

IX- Mise en disponibilité de la professionnelle ou du professionnel

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, le présent contrat est maintenu.

Advenant la relocalisation de la professionnelle ou du professionnel chez un autre employeur du secteur de l'éducation, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur à moins que cette dernière ou ce dernier ne refuse, auquel cas les conditions prévues au paragraphe a), b), ou c) de l'article V s'appliquent alors. Quand cela arrive, la commission avec laquelle le présent contrat a été signé n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser celle-ci en application de l'article V.

X- Décès de la professionnelle ou du professionnel

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel devait rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Invalidité

A) La professionnelle ou le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective égal au pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année scolaire qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle ou lui et la commission; cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi de recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

171

CPNCF - FPPE

- C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu; cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la professionnelle ou du professionnel.

- D) L'invalidité survient après que la professionnelle ou le professionnel ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine ce dernier.

- E) L'invalidité dure plus de 2 ans.

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser la commission en application de l'article V.

XII- Congé de maternité de 20 ou 21 semaines et congés de 5 semaines de paternité ou pour adoption

- A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité, de paternité et le congé pour adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est prolongé d'autant après son terme; pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité, de paternité ou pour adoption s'appliquent.

- C) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute ce dernier.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ou à une autre période convenue avec la commission; cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

172

CPNCF - FPPE

XIII- Échéancier de remboursement

A) Congé de 6 mois

a) Pour un contrat de 2 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu.

b) Pour un contrat de 3 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

c) Pour un contrat de 4 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.

d) Pour un contrat de 5 ans :

- après 6 mois d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

B) Congé de 12 mois

a) Pour un contrat de 3 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

b) Pour un contrat de 4 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

173

CPNCF - FPPE

- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,67 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- c) Pour un contrat de 5 ans :
- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
 - après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

XIV- Le présent contrat demeure en vigueur pour la durée prévue lors de sa conclusion, sous réserve des autres dispositions qui y sont prévues.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la commission scolaire

La professionnelle ou le professionnel

c. c. : au syndicat

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

174

CPNCF - FPPE

7-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

7-5.01

Toute professionnelle ou tout professionnel en service a droit à 13 jours chômés et payés par année scolaire, et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où une professionnelle ou un professionnel en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui travaille un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 35 heures, celle-ci ou celui-ci a droit à un minimum de jours chômés et payés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures et sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause. Le cas échéant, le minimum prévu au présent alinéa est comblé par un congé compensatoire avant la fin de son contrat ou avant la fin de l'année scolaire.

7-5.02

Pour chaque année scolaire, la professionnelle ou le professionnel admissible aux conditions prévues à la clause 7-5.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants :

- a) les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement;
- b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement après entente entre les parties locales. À défaut d'entente, la commission détermine la liste de ces jours chômés et payés conformément au calendrier scolaire parmi les jours suivants : le 1^{er} juillet, le 1^{er} lundi de septembre (Fête du Travail), le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces), le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des Patriotes et le 24 juin.

7-5.03

La liste des jours chômés et payés fait l'objet d'affichage ou est communiquée aux professionnelles et professionnels au début de chaque année scolaire.

7-5.04

Le nombre de jours chômés et payés supplémentaires applicable, le cas échéant, pour l'année scolaire 2015-2016 s'ajoute à celui prévu à la clause 7-5.01 pour chaque année scolaire subséquente de la convention.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission en tenant compte du calendrier scolaire, et ce, après consultation du comité des relations de travail.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

175

CPNCF - FPPE

7-6.00 CHARGE PUBLIQUE

7-6.01

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

7-6.02

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

7-6.03

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

7-6.04

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

7-6.05

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 176 CPNCF - FPPE

7-7.00 VACANCES

7-7.01

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

<u>Service continu¹ au 30 juin</u>	<u>Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)</u>
moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

La professionnelle ou le professionnel peut, avec l'accord de la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 20 jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie moins de 5 ans de service continu et qui a droit à moins de 10 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 10 jours ouvrables.

La professionnelle ou le professionnel qui justifie 5 ans de service continu ou plus et qui a droit à moins de 15 jours ouvrables de vacances annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à 15 jours ouvrables.

7-7.02

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

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

Est également considérée, dans le calcul du service continu, la durée d'emploi cumulative à titre de professionnelle ou professionnel remplaçant ou surnuméraire, pour les périodes d'emploi non interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus et qui précèdent l'obtention d'un poste de professionnelle ou professionnel régulier.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

177

CPNCF - FPPE

7-7.03

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

Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.23 et le congé pour adoption prévu au paragraphe C) de la clause 5-13.27 n'affectent pas les crédits de vacances.

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

Le cas échéant, la réduction du crédit de vacances à effectuer correspond au pourcentage du total des absences à considérer par rapport à l'ensemble des jours ouvrables de l'année scolaire visée.

7-7.04

La période habituelle de vacances se situe entre le 1^{er} juillet et le 31 août et, le cas échéant, durant la semaine de relâche.

7-7.05

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

7-7.06

Les dates de vacances de la professionnelle ou du professionnel sont approuvées par la commission. Cette dernière peut refuser un projet de vacances lorsque les exigences du service le justifient. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel soumet un nouveau projet de vacances.

Si plusieurs projets de vacances se situent dans la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

7-7.07

Un projet de vacances approuvé par la commission est définitif.

7-7.08

Une invalidité au sens de la présente convention, qui survient avant le début de la période de vacances, permet à la professionnelle ou au professionnel concerné de reporter sa période de vacances. Dans ce cas, elle ou il soumettra son choix selon la clause 7-7.05.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

178

CPNCF - FPPE

7-7.09

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

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel peut bénéficier d'un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables auxquels elle ou il aurait droit, en fonction de son service continu.

7-7.10

Malgré les clauses précédentes du présent article, la commission peut, après consultation du comité des relations de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances aux fins de la prise de vacances; la durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables.

7-8.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

7-8.01

Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus au cours des déplacements des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si la commission établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront de s'appliquer.

7-9.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

7-9.01

Aux fins du présent article, on entend par « changements technologiques » des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement, ou la modification de ce dernier, servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une réduction du nombre de ces dernières ou de ces derniers.

7-9.02

La commission avise le syndicat par écrit de sa décision d'introduire un changement technologique au moins 90 jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

179

CPNCF - FPPE

7-9.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'établissement ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la professionnelle ou le professionnel ou le groupe de professionnelles ou professionnels concerné.

7-9.04

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

7-9.05

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les 45 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 7-9.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail.

7-9.06

La professionnelle ou le professionnel dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, la formation appropriée, et ce, aux frais de la commission et, normalement, durant les heures de travail.

7-9.07

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités sur l'implantation d'un changement technologique.

7-9.08

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	180	CPNCF - FPPE
-------------------------	-----	--------------

7-10.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Section 1 Montant alloué au développement des ressources humaines

7-10.01

Le montant alloué au développement des ressources humaines est de 240 \$¹ par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier en service à la commission, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, et dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00. Pour toute autre professionnelle ou tout autre professionnel régulier en service à la commission, le montant alloué est ajusté au prorata des heures régulières prévues à sa semaine de travail.

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

Les montants non utilisés pour une année sont ajoutés à ceux de l'année scolaire suivante.

Disposition particulière pour certaines commissions scolaires

7-10.02

Dans le but de faciliter prioritairement l'accessibilité aux activités de perfectionnement des professionnelles ou professionnels des commissions scolaires mentionnées à la clause 5-7.04, notamment pour défrayer leurs frais de déplacement et de séjour, un montant de 240 \$¹ est rajouté, par année scolaire par professionnelle ou professionnel régulier en service, tel qu'il est constaté dans la liste transmise au syndicat en vertu de la clause 3-7.01, à toute somme prévue le cas échéant par la commission en vertu de la clause 7-10.01, calculé en équivalent de professionnelle ou professionnel à temps plein et dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

Les matières visées aux sections 2, 3 et 4 sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Section 2 Dispositions générales sur le développement des ressources humaines

7-10.03

Le développement des ressources humaines signifie, aux fins de la présente convention, le processus par lequel la professionnelle ou le professionnel acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes, et ce, pour l'exercice de ses fonctions.

¹ Le montant a déjà été alloué pour l'année scolaire 2015-2016.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

181

CPNCF - FPPE

7-10.04

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

7-10.05

La commission fournit aux professionnelles et aux professionnels des possibilités de développement s'actualisant dans des activités de perfectionnement organisationnel et dans des activités de perfectionnement fonctionnel, et ce, selon la politique de perfectionnement applicable.

7-10.06

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

Les sommes impliquées par les engagements mentionnés à la présente clause sont prises à même le montant prévu au 1^{er} alinéa de la clause 7-10.01.

7-10.07

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

Section 3 Perfectionnement organisationnel**7-10.08**

Le perfectionnement organisationnel est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des professionnelles ou professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut notamment permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'adapter à des modifications de tâches ou à l'évolution technique de son secteur d'activités, d'acquérir des connaissances, des techniques et des habiletés conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration du service ou de l'institution, ou de l'orienter vers un autre secteur d'activités.

7-10.09

Les activités de perfectionnement organisationnel sont sous la responsabilité de la commission; il appartient à celle-ci d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice après consultation des professionnelles ou professionnels concernés.

Si la commission choisit de consacrer à du perfectionnement organisationnel, au sens de la présente section 3, une partie du budget alloué au développement des ressources humaines selon les clauses 7-10.01 et 7-10.02, la clause 7-10.12 s'applique alors également à la présente section 3 sur le perfectionnement organisationnel, et ce, en lieu et place de l'alinéa qui précède.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

182

CPNCF - FPPE

Section 4 Perfectionnement fonctionnel

7-10.10

La commission et le syndicat reconnaissent la nécessité de favoriser la participation des professionnelles et professionnels à des activités de perfectionnement fonctionnel.

7-10.11

Le perfectionnement fonctionnel est l'activité ou le programme d'activités permettant à une professionnelle ou un professionnel ou à un groupe d'entre elles ou eux d'acquérir des connaissances, des techniques ou des habiletés spécifiques visant une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

7-10.12

Avec la participation du syndicat au comité des relations de travail, ou au comité paritaire établi à cette fin, la commission élabore la politique locale de perfectionnement fonctionnel applicable aux professionnelles ou professionnels, les règles applicables à la présentation, à l'acceptation et au financement des projets de perfectionnement visés, l'utilisation projetée des sommes allouées en vertu des clauses 7-10.01 et 7-10.02, et elle effectue le suivi de cette utilisation ainsi que des projets de perfectionnement acceptés.

7-10.13

Dans le but de développer les compétences des professionnelles et professionnels, la commission facilite le perfectionnement utile à l'exercice de leurs fonctions à la commission ou en lien avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel requise par la commission.

7-11.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

7-11.01

Le régime de mise à la retraite de façon progressive vise à permettre à une professionnelle ou un professionnel de réduire son temps travaillé pour une période d'une à 5 années à la fin de laquelle la professionnelle ou le professionnel prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00. Toutefois la répartition du temps travaillé peut faire l'objet d'une modalité autre au sens du paragraphe C) de la clause 7-11.14. La répartition n'a pas pour effet de modifier le nombre de versements de traitement que la professionnelle ou le professionnel recevait avant la conclusion de l'entente prévue à la clause 7-11.14.

7-11.02

Le régime ne peut s'appliquer que conformément à la loi ou aux règlements et est sujet aux dispositions prévues dans le présent article.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

183

CPNCF - FPPE

7-11.03

Seule la professionnelle ou seul le professionnel régulier dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 et qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

7-11.04

Pour se prévaloir du régime, la professionnelle ou le professionnel doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La professionnelle ou le professionnel signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

7-11.05

La professionnelle ou le professionnel qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit à la commission 90 jours avant le début de la mise à la retraite de façon progressive. La demande doit préciser la période envisagée par elle ou lui pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de cette période.

7-11.06

En même temps que sa demande, la professionnelle ou le professionnel fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

7-11.07

L'acceptation de la demande de mise à la retraite de façon progressive est du ressort exclusif de la commission.

Cependant, dans le cas d'un refus, la commission fournit à la professionnelle ou au professionnel qui en fait la demande les raisons de ce refus.

7-11.08

A) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, au prorata du temps travaillé prévu à l'entente, des avantages suivants :

- le traitement;
- les jours de congé de maladie selon le paragraphe A) de la clause 5-10.40, monnayés le cas échéant;
- l'assurance salaire;
- les vacances;
- les autres bénéfices pécuniaires.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 184 CPNCF - FPPE

- B) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent article et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu l'entente.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel peut utiliser, à raison de un jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 pour le congé de préretraite prévu au paragraphe B) de la clause 5-10.44.

- C) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des 3 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ou RRE).
- D) Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la professionnelle ou le professionnel ne s'était pas prévalu du régime.
- E) Au cas où la professionnelle ou le professionnel est mis en disponibilité, cela n'a pas pour effet de modifier l'entente conclue.

7-11.09

Au cas où la professionnelle ou le professionnel n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances indépendantes de sa volonté déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la professionnelle ou le professionnel aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite progressive devait excéder 5 années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

7-11.10

Advenant la retraite, la démission, la résiliation de l'engagement pour bris de contrat, le non-rengagement, le congédiement, le décès de la professionnelle ou du professionnel, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 7-11.09, l'entente prend fin à la date de l'événement. Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

L'entente prend également fin lorsque la professionnelle ou le professionnel est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention collective à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

7-11.11

À la fin de l'entente, la professionnelle ou le professionnel est réputé avoir démissionné et est mis à la retraite.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

185

CPNCF - FPPE

7-11.12

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions du présent article ont préséance.

7-11.13

La commission et la professionnelle ou le professionnel signent, le cas échéant, l'entente prévue à la clause 7-11.14.

7-11.14

La commission et la professionnelle ou le professionnel utilisent, le cas échéant, le formulaire qui suit :

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

entre

La Commission scolaire _____
appelée ci-après la commission

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
appelée ou appelé ci-après la professionnelle ou le professionnel

A) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ 20__

et se termine le _____ 20__.

Elle peut se terminer à une date différente selon les circonstances et les modalités prévues aux clauses 7-11.09 et 7-11.10 de la convention collective.

B) Temps travaillé

Pour la période comprise à l'entente, le temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective est :

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 186 CPNCF - FPPE

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe C) de cette entente, la commission et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir de modifier le temps travaillé et sa répartition à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective.

C) Autres modalités d'application du régime convenues avec la professionnelle ou le professionnel :

(La répartition du temps travaillé en pourcentage de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective peut être sur une base autre qu'hebdomadaire.)

D) Les dispositions de l'article 7-11.00 de la convention collective font partie intégrante de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la commission scolaire

La professionnelle ou le professionnel

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

187

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIME DE LA PRESTATION DU TRAVAIL

8-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

8-1.01

L'année de travail de la professionnelle ou du professionnel est du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

8-1.02

La semaine régulière de travail est de 35 heures.

8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL

8-2.01

L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment pour ce qui concerne l'éducation des adultes ainsi que les visites des parents.

8-2.02

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

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

8-2.03

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

8-2.04

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

8-2.05

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

188

CPNCF - FPPE

8-2.06

Malgré la clause 8-2.02, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire d'été différent de l'horaire régulier de travail.

8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01

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

8-3.02

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

8-3.03

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

8-3.04

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

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

8-3.05

La remise en argent pour le travail supplémentaire effectué est versée à la professionnelle ou au professionnel dans les 30 jours qui suivent la date à compter de laquelle ce travail peut être rémunéré en application de la clause précédente, en calculant que chaque heure ainsi rémunérée équivaut à 1/1 826,3 du traitement prévu à l'article 6-1.00 pour sa classification et son classement.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

189

CPNCF - FPPE

8-4.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

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

8-4.01

En cas d'absence, la professionnelle ou le professionnel en avise le plus tôt possible l'autorité désignée par la commission et, si on le lui demande, en communique par écrit les motifs.

8-4.02

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

8-5.00 ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITÉ

8-5.01

La commission reconnaît que les activités professionnelles de la professionnelle ou du professionnel ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

8-6.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

8-6.01

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

8-6.02

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

8-6.03

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

190

CPNCF - FPPE

8-6.04

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

8-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

8-7.01

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

8-7.02

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

8-7.03

La professionnelle ou le professionnel a droit d'adjoindre à la procureure ou au procureur choisi par la commission, à ses frais personnels, sa propre procureure ou son propre procureur.

8-8.00 EXERCICE DE LA FONCTION

8-8.01

La fonction d'une professionnelle ou d'un professionnel consiste en l'exercice d'une activité de conseil, de coordination, d'animation ou d'administration au sein d'un secteur d'activités.

La commission facilite, dans le cadre des activités décrites à l'alinéa qui précède, l'autonomie professionnelle et la concertation professionnelle propices à l'atteinte des objectifs définis par la commission.

La commission fournit aux professionnelles et professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité ainsi qu'un service de secrétariat.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

191

CPNCF - FPPE

8-8.02

La commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

8-8.03

La commission reconnaît à la professionnelle ou au professionnel le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par la commission.

En ce sens, la commission peut notamment établir une politique ou une directive après consultation du comité des relations de travail ou peut accepter un projet proposé par des professionnelles ou professionnels relativement à des rencontres à caractère professionnel multidisciplinaires ou d'une même discipline, visant la mise en commun des connaissances et des opinions et ayant pour but d'améliorer la planification, l'exécution et le suivi des activités professionnelles.

8-8.04

La commission et la professionnelle ou le professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-8.05

La commission ne peut obliger une professionnelle ou un professionnel à identifier les individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles cette professionnelle ou ce professionnel a rédigé un rapport.

8-8.06

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

8-8.07

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

8-9.00 ÉVALUATION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

8-9.01

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

192

CPNCF - FPPE

8-9.02

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

8-9.03

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

8-9.04

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

193

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 9-0.00 GRIEFS, ARBITRAGE ET MÉSENTENTES

9-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Section 1 Dispositions générales

9-1.01

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

La commission et le syndicat peuvent s'entendre par écrit à l'effet de ne pas se conformer aux délais prévus à la section 2 de l'article 9-1.00 lorsque le grief a déjà fait l'objet de discussions entre les parties.

9-1.02

Afin de soumettre un grief, le syndicat ou la professionnelle ou le professionnel transmet un avis selon le formulaire ci-dessous.

FORMULAIRE DE GRIEF

Grief									
	Numéro du grief du syndicat <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="radio"/> Interprétation <input type="radio"/> Classification							
Syndicat	Nom : _____ Adresse : _____	Employeur	Nom : _____ Adresse : _____ Tél. : _____						
Mode d'arbitrage ¹ <input style="width: 100px;" type="text"/> Nature du grief 1 ³ <input style="width: 100px;" type="text"/> Nombre de plaignant(s) <input style="width: 30px;" type="text"/>	Type de grief ² <input style="width: 100px;" type="text"/> Nature du grief 2 <input style="width: 100px;" type="text"/>								
Plaignant(s) <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">Nom</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">Prénom</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;">Plaignant principal</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black; padding: 2px;"></td> </tr> </table>		Nom	Prénom	Plaignant principal				Clause(s) <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px;"></div>	
Nom	Prénom	Plaignant principal							

¹ Arbitrage régulier (clause 9-2.01) ou arbitrage accéléré (clause 9-2.30).
² Individuel, collectif ou syndical.
³ Exemples : abolition de poste, absence, priorité d'emploi, etc.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

194

CPNCF - FPPE

Les faits à l'origine du grief, correctif(s) requis, remarques, compensation réclamée (s'il y a lieu), etc.

Signature : _____ Date du grief : _____

9-1.03

Pour soumettre un avis d'arbitrage, le syndicat utilise le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.

Toutefois, la professionnelle ou le professionnel concerné, qui désire soumettre un avis d'arbitrage dans le cadre de l'application de la clause 5-5.02, 5-9.05 ou 5-16.08, doit donner un avis écrit à cet effet à la commission, à l'arbitre en chef et au syndicat. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur.

9-1.04

La date d'envoi apparaissant sur le formulaire informatique constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus à l'article 9-2.00.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou du récépissé constatant la réception des documents expédiés par poste certifiée ou par télécopieur constitue une preuve à sa face même aux fins du calcul des délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

9-1.05

Les coordonnées du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Lomer-Gouin
575, rue Jacques-Parizeau, suite 2.02
Québec (Québec) G1R 5Y8

Télécopieur : (418) 646-6848

9-1.06

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

195

CPNCF - FPPE

Section 2 Procédure de règlement des griefs

9-1.07

Toute professionnelle ou tout professionnel accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut, si elle ou il le désire, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité désignée par la commission.

9-1.08

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

9-1.09

Un grief est soumis à la commission par la professionnelle ou le professionnel ou par le syndicat en son nom ou au leur.

L'avis de grief doit être transmis par poste certifiée, courrier recommandé ou télécopieur, ou autrement remis à l'autorité désignée par la commission, dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

9-1.10

L'avis de grief doit contenir un exposé des faits à l'origine du grief, le nom de la professionnelle, du professionnel ou des professionnelles ou professionnels concernés, le cas échéant. À titre indicatif, l'avis de grief doit indiquer les clauses de la convention sur lesquelles le grief se fonde et, sans préjudice, le ou les correctifs recherchés.

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

9-1.11

La formulation du grief peut, après qu'il ait été soumis, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer l'objet.

9-1.12

Dans les 15 jours suivant la réception de l'avis de grief, la représentante ou le représentant syndical, accompagné de la plaignante ou du plaignant le cas échéant et si cette dernière ou ce dernier le désire, rencontre l'autorité désignée par la commission et tente avec celle-ci de trouver une solution.

9-1.13

Dans les 25 jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'autorité désignée par la commission fournit au syndicat une décision écrite et, le cas échéant, en transmet une copie à la professionnelle, au professionnel ou aux professionnelles ou professionnels concernés.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

196

CPNCF - FPPE

9-1.14

Si la rencontre prévue à la clause 9-1.12 n'a pas eu lieu dans les délais prescrits, ou si la décision prévue à la clause 9-1.13 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prescrits, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

9-2.00 ARBITRAGE

Section 1 Procédure régulière d'arbitrage

9-2.01

Le syndicat qui désire soumettre un grief à la procédure régulière d'arbitrage doit, dans les 45 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.13, donner un avis à cet effet à la commission et à l'arbitre en chef, et ce, en utilisant le formulaire informatique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. L'avis de grief doit y être reproduit.

Toutefois, malgré la clause 9-1.14 et l'alinéa précédent, le syndicat peut inscrire son grief à l'arbitrage dès qu'il a déposé l'avis de grief à la poste ou qu'il l'a autrement remis à l'autorité désignée par la commission.

9-2.02

Une fois l'avis d'arbitrage enregistré, le Greffe envoie immédiatement un accusé de réception au syndicat, à la commission, à la Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale.

9-2.03

Malgré les dispositions de la clause 9-2.01, le délai pour soumettre à l'arbitrage un grief contestant la mise en disponibilité de toute professionnelle ou tout professionnel à temps plein est prolongé jusqu'au 1^{er} novembre.

Malgré les dispositions de la clause 5-5.02, ce délai s'applique également pour soumettre directement à l'arbitrage un grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel, et ce, dans la mesure où la commission et le syndicat se sont entendus en ce sens.

9-2.04

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

Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;

April, Huguette

Barrette, Jean

Beaupré, René

Bertrand, Richard

Brault, Serge

Brière, Jean-Yves

Charbonneau, Daniel

Lavoie, André G.

L'Heureux, Joëlle

Martin, Claude

Massicotte, Nathalie

Ménard-Cheng, Nancy

Ménard, Jean

Ménard, Jean-Guy

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	197	CPNCF - FPPE
-------------------------	-----	--------------

Choquette, Robert Côté, André-C. Côté, Robert Fabien, Claude Faucher, Nathalie Ferland, Gilles Flynn, Maureen Fortin, Pierre-A. Gauvin, Jean Hardy, Robert Ladouceur, André Laforge, Jean-François	Morency, Jean-M. Morin, Fernand Morin, Marcel Nadeau, Denis Racine, Martin Ranger, Jean-René Rivest, Robert L. Saint-André, Yves St-Georges, Andrée Tousignant, Lyse Tremblay, Denis Villaggi, Jean-Pierre
---	---

ou toute personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

9-2.05

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

9-2.06

Toute ou tout arbitre nommé en vertu de cet article est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux conventions antérieures incluant les dispositions tenant lieu de convention, d'un grief juridiquement né en vertu des clauses et articles de celles-ci. Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs qui leur ont été déferés par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention P1 2010-2015 et soumis à l'arbitrage après la fin de ses effets, mais à l'intérieur des délais qui y sont prévus est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

9-2.07

En cas d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, chaque partie au grief désigne son assesseure ou assesseur et en fait part au Greffe dans les 30 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

198

CPNCF - FPPE

9-2.08

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la présente convention, l'équité et la bonne conscience.

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

9-2.09

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

- a) établit le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'échelle nationale;
- b) nomme une ou un arbitre, choisi parmi les noms inscrits sur les listes reproduites à la clause 9-2.04;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique, pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue.

Le Greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Fédération, le Ministère, la FPPE et la Centrale.

9-2.10

L'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le greffe, lequel en avise les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Fédération, le Ministère, la FPPE et la Centrale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

Pour faciliter le déroulement des auditions, les procureures ou procureurs se communiquent entre elles ou eux, et font connaître à l'arbitre, la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent utiliser la première demi-heure pour une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y consacre et d'accélérer le déroulement de l'audition;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 199 CPNCF - FPPE

- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite présenter en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

9-2.11

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé conformément à la procédure établie pour sa nomination originale.

9-2.12

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la charge d'assesseure ou d'assesseur n'est pas attribuée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre en nomme une ou un d'office le jour de l'audition.

9-2.13

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés. Elle ou il s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du Greffe.

9-2.14

En tout temps avant la première séance du délibéré ou dans les 15 jours qui suivent la fin de l'audition s'il s'agit d'un grief entendu par une ou un arbitre unique, la Fédération, le Ministère et la Centrale peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes les représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une de ces parties désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.15

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

9-2.16

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.10 au moins 7 jours à l'avance.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

200

CPNCF - FPPE

9-2.17

Sauf dans le cas de la production de notes écrites sur laquelle la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 45 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une décision dans le délai imparti et tant que celle-ci n'est pas rendue. Toutefois, cela ne s'applique pas dans le cas d'une ou d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de décision et si aucun autre délibéré additionnel n'a été demandé par une assessseure ou un assesseur.

9-2.18

La décision arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

Toute assessseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la décision.

L'arbitre dépose l'original signé de la décision arbitrale au Greffe et, en même temps, en expédie une copie aux 2 assessseures ou assesseurs s'il y en a.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en chef, transmet une copie de la décision aux parties concernées, à la Fédération, au Ministère, à la FPPE et à la Centrale, et en dépose 2 copies conformes au Secrétariat du travail

9-2.19

En tout temps avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

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

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

9-2.20

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

9-2.21

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

201

CPNCF - FPPE

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

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

Le 1^{er} alinéa de cette clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier si la procédure prescrite à la section 1 de l'article 5-5.00 a été intégralement suivie et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre comprend le pouvoir d'ordonner la réintégration dans ses fonctions de la professionnelle ou du professionnel.

9-2.22

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

9-2.23

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

Malgré ce qui précède, pour les griefs soumis à la commission avant le 16 décembre 2005, ainsi que pour les griefs de congédiement soumis avant ou après le 16 décembre 2005, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

9-2.24

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

202

CPNCF - FPPE

Toutefois, à cet égard, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés conformément aux règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief soumis avant cette date.

9-2.25

Les frais du Greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.26

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

9-2.27

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et leurs dépenses sont remboursées par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.28

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

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

9-2.29

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément à l'article 100.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

Section 2 Procédure d'arbitrage accéléré

9-2.30

Tout grief peut être déféré à la procédure d'arbitrage accéléré si la commission et le syndicat s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis constatant l'entente, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties, est expédié au Greffe.

À défaut par l'une ou l'autre des parties de signer l'avis conjoint prévu ci-dessus, la commission et le syndicat font parvenir un avis écrit distinct au Greffe pour signifier leur entente, avec copie conforme à l'autre partie. Dans ce cas, les 2 avis doivent être reçus au Greffe au moins 7 jours avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

9-2.31

L'arbitre est nommé par le Greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, avec l'accord des parties, tenter de les concilier.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

203

CPNCF - FPPE

9-2.32

Seul une ou un employé de la commission et une ou un employé, ou une ou un élu du syndicat ou une ou un employé de la FPPE peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

9-2.33

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

9-2.34

La décision arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire d'environ 2 pages des motifs au soutien de sa conclusion. Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa décision et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au Greffe.

9-2.35

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure d'arbitrage accéléré à l'exception des clauses 9-2.07, 9-2.12, 9-2.16, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.17, des 2^e et 3^e alinéas de la clause 9-2.18, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.19, et des clauses 9-2.27 et 9-2.28.

9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE

9-3.01

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.04.

9-3.02

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-3.03

Le Greffe en dépose 2 copies conformes auprès du Secrétariat du travail.

9-3.04

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

204

CPNCF - FPPE

9-3.05

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.

9-3.06

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

9-3.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

9-4.00 MÉSENTENTES

9-4.01

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

À cet effet, l'une ou l'autre des parties peut requérir la tenue d'une rencontre dans les 15 jours de la réception de sa demande.

9-4.02

Les solutions adoptées entre les parties locales ne peuvent en aucun temps avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la présente convention.

9-4.03

Le Comité patronal et la Centrale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des professionnelles et professionnels des commissions en vue d'adopter les solutions appropriées. À cet effet, l'une ou l'autre des parties à l'échelle nationale peut requérir la tenue d'une rencontre dans les 15 jours de la réception de sa demande.

Toute solution acceptée par les 2 parties peut avoir pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une ou plusieurs dispositions de la présente convention.

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

9-4.04

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

205

CPNCF - FPPE

9-4.05

Si l'une des dispositions de la présente convention devait être jugée discriminatoire par un tribunal supérieur, soit la Cour supérieure, la Cour d'appel ou la Cour suprême, les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer dans le cadre de la clause 9-4.03.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

206

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 10-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

10-1.00 DÉFINITIONS

10-1.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) **Personne à charge**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3) à condition que celle-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel;

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

En outre, l'enfant à charge est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les 3 conditions suivantes sont satisfaites :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel travaillant dans une localité située dans le secteur III à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;
- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue ci-dessus;

¹ Enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux; ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

207

CPNCF - FPPE

- la professionnelle ou le professionnel a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la professionnelle ou au professionnel de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

Les particularités décrites au 4^e alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et de logement.

b) Point de départ

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

Le fait pour une professionnelle ou un professionnel déjà couvert par le présent chapitre de changer de commission scolaire n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

c) Secteurs

Secteur I

Les localités de :

- Chapais;
- Chibougamau;
- Matagami;
- Lebel-sur-Quévillon;
- Angliers;
- Béarn;
- Belleterre;
- Duhamel;
- Fabre;
- Fugèreville;
- Guérin;
- Kipawa;
- Laforce;
- Latulippe;
- Laverlochère;
- Lorrainville;
- Moffet;
- Nédelec;
- Notre-Dame-du-Nord;
- Rémigny;

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel 208 CPNCF - FPPE

- Saint-Bruno-de-Guigues;
- Saint-Eugène-de-Guigues;
- Témiscaming;
- Ville-Marie;
- Winneway.

Secteur II

- La localité de Fermont;
- le territoire de la Côte Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- les localités des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51° degré de latitude incluant Radisson et Schefferville à l'exception de Fermont;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte Nord s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

10-2.00 NIVEAU DES PRIMES

10-2.01

La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 reçoit, une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le tableau ci-après :

	Périodes Secteurs	Du	Du	Du	Du	Taux à compter du 2019-04-02 ¹
		2015-04-01 au 2016-03-31	2016-04-01 au 2017-03-31	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	
Avec personne ou personnes à charge	Secteur I	8 119 \$	8 241 \$	8 385 \$	8 553 \$	8 724 \$
	Secteur II	10 041 \$	10 192 \$	10 370 \$	10 577 \$	10 789 \$
	Secteur III	12 633 \$	12 822 \$	13 046 \$	13 307 \$	13 573 \$
Sans personne à charge	Secteur I	5 676 \$	5 761 \$	5 862 \$	5 979 \$	6 099 \$
	Secteur II	6 692 \$	6 792 \$	6 911 \$	7 049 \$	7 190 \$
	Secteur III	7 897 \$	8 015 \$	8 155 \$	8 318 \$	8 484 \$

10-2.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 est ajusté au prorata des heures travaillées par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

¹ Ces taux ont été révisés selon la majoration prévue au point 8 de la section 2 – Dispositions transitoires de la lettre d'entente n° 11.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

209

CPNCF - FPPE

10-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 10-1.01.

10-2.04

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

10-2.05

Dans le cas où les 2 membres d'un couple travaillent pour la même commission ou pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec personne(s) à charge s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 10-1.01.

10-2.06

Sous réserve de la clause 10-2.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire au moment d'un congé ou d'une absence rémunéré de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption, ou de congé pour accidents du travail.

10-3.00 AUTRES AVANTAGES

10-3.01

La commission assume les frais suivants de toute professionnelle ou tout professionnel recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01 :

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes¹ pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

¹ Le poids de 228 kilogrammes est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la professionnelle ou le professionnel.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel	210	CPNCF - FPPE
-------------------------	-----	--------------

- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

10-3.02

La professionnelle ou le professionnel n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61^e jour de calendrier de séjour sur le territoire, à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

10-3.03

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 10-3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

10-3.04

Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le programme fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :

- a) au moment de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel;
- b) au moment de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la commission;
- c) au moment du rengagement par la commission de la professionnelle ou du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel;
- d) au moment d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation à un autre;
- e) à l'occasion du bris de contrat, de la démission ou du décès de la professionnelle ou du professionnel; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à 260,9 jours de travail, sauf dans le cas de décès;
- f) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais prévus à la clause 10-3.01 sont également payables à la professionnelle ou au professionnel dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

10-3.05

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

211

CPNCF - FPPE

Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la professionnelle ou le professionnel est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où la conjointe et le conjoint, au sens de la clause 10-1.01, travaillent pour la même commission, une seule ou un seul des deux peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

10-4.00 FRAIS DE SORTIE

10-4.01

La commission assume directement ou rembourse à la professionnelle ou au professionnel recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses personnes à charge :

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, et celle de Fermont : 4 sorties par année pour celle ou celui sans personne à charge et 3 sorties par année pour celle ou celui avec personne(s) à charge;
- b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

10-4.02

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

10-4.03

Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille pour la commission ou un employeur du secteur public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la convention collective.

10-4.04

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 10-4.01, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à la professionnelle ou au professionnel habitant une des régions mentionnées à la clause 10-1.01.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

212

CPNCF - FPPE

10-4.05

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause 10-4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La professionnelle ou le professionnel doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin de la localité ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

10-4.06

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la professionnelle ou au professionnel lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 10-4.05 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

10-4.07

Une professionnelle ou un professionnel originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 10-4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 10-1.01.

10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

10-5.01

La commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, au moment de l'embauche et de toute sortie réglementaire à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes établies par la commission dans le cadre de l'article 7-8.00.

10-6.00 DÉCÈS

10-6.01

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

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

213

CPNCF - FPPE

10-7.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

10-7.01

La professionnelle ou le professionnel qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans la localité de Radisson, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;
- 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

- a) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue du transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'elle verse à la professionnelle ou au professionnel une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

La professionnelle ou le professionnel bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

10-8.00 VÉHICULE À LA DISPOSITION DES PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

10-8.01

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des professionnelles ou professionnels peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu du chapitre 11-0.00.

10-9.00 LOGEMENT

10-9.01

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la professionnelle ou au professionnel, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

10-9.02

Les loyers demandés aux professionnelles ou professionnels qui bénéficient d'un logement dans le secteur III et les localités de Fermont et Matagami sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

10-9.03

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

214

CPNCF - FPPE

10-10.00 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

10-10.01

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ceux-ci sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- a) la prime de rétention;
- b) la définition de « point de départ » prévue à la clause 10-1.01;
- c) le niveau des primes et le calcul de la prime pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 8-1.00, comme prévus à l'article 10-2.00;
- d) le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec prévu aux articles 10-3.00 et 10-4.00;
- e) le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à l'article 10-4.00;
- f) le transport de nourriture prévu à l'article 10-7.00.

La commission accepte de reconduire pour chaque professionnelle ou professionnel qui en bénéficie au 30 juin 1995 les ententes concernant la compensation pour le logement pour les territoires des commissions scolaires du Fer, de la Moyenne-Côte-Nord et de l'Estuaire.

10-10.02

La prime de rétention équivalant à 8 % du traitement annuel est maintenue pour les professionnelles ou professionnels travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

215

CPNCF - FPPE

CHAPITRE 11-0.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-1.00 DISPOSITIONS CONCERNANT LES ARRANGEMENTS LOCAUX

11-1.01

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

11-1.02

Tant que les parties locales n'ont pas négocié et agréé ces arrangements conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la présente convention s'appliquent.

11-1.03

L'une ou l'autre des parties locales peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier et d'agréer des arrangements locaux, et ce, dans le délai prévu au paragraphe a) de la clause 11-1.04.

11-1.04

Toute entente relative aux arrangements locaux, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

- a) elle doit être conclue dans les 60 jours de l'avis prévu à la clause 11-1.03 et, à moins d'une stipulation expresse à ce contraire, elle est conclue pour la durée de la présente convention;
- b) elle doit être par écrit;
- c) chacune des parties locales doit la signer par l'entremise de ses représentantes ou représentants autorisés;
- d) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
- e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- f) sa date d'entrée en vigueur doit y être spécifiée de façon claire et précise.

11-1.05

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.

11-1.06

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé uniquement par entente écrite entre les parties locales, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-1.04 du présent article.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

216

CPNCF - FPPE

11-1.07

Tout arrangement local conclu dans le cadre du présent article fait partie intégrante de la présente convention.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

CPNCF - FPPE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et, d'autre part, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des professionnelles et professionnels de l'Éducation du Québec (CSQ), ce ____^e jour du mois de _____ 2016.

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

**POUR LA CENTRALE DES SYNDICATS DU
QUÉBEC POUR LE COMPTE DES
SYNDICATS DE PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS, REPRÉSENTÉE PAR
SON AGENTE NÉGOCIATRICE, LA
FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)**

M. Sébastien Proulx
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

M^{me} Josée Bouchard
Présidente FCSQ

M^{me} Louise Chabot
Présidente CSQ

M. François Darveau
Président CPNCF

M^{me} Johanne Pomerleau
Présidente FPPE

M. Éric Bergeron
Vice-président CPNCF

M. Jean-Marie Comeau
Vice-président FPPE

M^{me} Sophie Massé
Vice-présidente FPPE

M. Patrice Lemay
Vice-président FPPE

M. Mario Doyon
Négociateur MEES

M^{me} Diane Bélanger
Négociatrice FPPE

M^{me} Brigitte L'Heureux
Négociatrice FCSQ

M^{me} Constance Peacock
Négociatrice FPPE

M. Roger Lacasse
Porte-parole CPNCF

M. Stéphane Moreau
Porte-parole FPPE

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

218

CPNCF - FPPE

ANNEXE « A » FRAIS DE SORTIE POUR CERTAINES PROFESSIONNELLES OU CERTAINS PROFESSIONNELS DE LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL

1. Conformément aux conditions et modalités prévues aux clauses 10-4.01 et 10-5.01 de la convention collective, la Commission scolaire du Littoral assume directement ou rembourse aux professionnelles ou professionnels concernés les frais inhérents à 2 sorties par année, pour ces professionnelles ou professionnels et leurs personnes à charge, de leur lieu d'affectation jusqu'à Sept-Îles.

Le présent paragraphe remplace, pour les professionnelles ou professionnels ayant un point de départ autre que leur lieu d'affectation, les 3 sorties prévues au paragraphe a) de la clause 10-4.01 de la convention collective sans toutefois modifier les autres droits prévus au chapitre 10-0.00.

2. La présente annexe ne s'applique qu'aux professionnelles ou professionnels suivants :

OSBORNE, Ana,
ROBERTS, Loren.

3. La clause 10-4.03 de la convention collective s'applique aux professionnelles ou professionnels bénéficiant de la présente annexe.
4. Une des sorties mentionnées au paragraphe 1 de la présente annexe peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à une professionnelle ou un professionnel mentionné au paragraphe 2.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

219

CPNCF - FPPE

ANNEXE « B » COMITÉ PARITAIRE NATIONAL DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

- A) Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire national est formé. Il est composé d'une part, de représentantes ou représentants du Ministère et de la Fédération et d'autre part, de représentantes ou représentants syndicaux de chacune des 3 fédérations du réseau scolaire, la FPPE, la FSE et la FPSS affiliées à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).
- B) Le comité paritaire national a pour mandat de faire des recommandations aux parties à l'échelle nationale, notamment sur :
- a) les services à accorder aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage afin de favoriser leur réussite scolaire;
 - b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaillent auprès de ces élèves.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

220

CPNCF - FPPE

ANNEXE « C »¹ LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

¹ La présente annexe est non arbitrale.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

221

CPNCF - FPPE

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1^{er} janvier 2017.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ) ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

222

CPNCF - FPPE

LETTRÉ D'ENTENTE N° 1 TERMINOLOGIE ET EXPRESSIONS

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de revoir certaines expressions de la convention pour les remplacer par d'autres dans l'unique but d'améliorer la qualité linguistique de la convention.

Elles reconnaissent également que les nouvelles expressions utilisées n'ont pas pour effet d'ajouter ou de soustraire des droits reconnus dans la convention aux professionnelles ou aux professionnels et de modifier ou de remettre en cause de quelque façon que ce soit la jurisprudence existante.

Advenant un conflit d'interprétation, les parties conviennent de se référer aux expressions utilisées antérieurement et qui sont reproduites ci-après :

Anciennes expressions	Nouvelles expressions
À nouveau	De nouveau
Comblér un poste	Pourvoir un poste
Comblément d'un poste	Poste à pourvoir
Date effective	Date
En conformité, suivant	Conformément

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

223

CPNCF - FPPE

LETTRE D'ENTENTE N° 2 RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et de leur application.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

224

CPNCF - FPPE

LETTRÉ D'ENTENTE N° 3 PRIME POUR LES PSYCHOLOGUES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel détenant le titre d'emploi de psychologue (2113).

ARTICLE 2 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

La professionnelle ou le professionnel visé bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
 - 6,6 % sur le traitement pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures et plus et de moins de 70 heures par période de paie;
- Palier 2 :
 - 9,5 % sur le traitement pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les 2 paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

Sous réserve de l'article 3 de la présente lettre d'entente, la prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence pour lesquelles la convention prévoit une disposition assurant un maintien de traitement :

- les vacances;
- les jours chômés et payés;
- les jours de congé de maladie;
- les congés spéciaux à l'exception du congé à l'occasion du changement de domicile. Les heures d'absence à l'occasion du changement de domicile sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces heures d'absence;
- les libérations syndicales en vertu des articles 3-3.00 et 3-4.00;
- le perfectionnement autorisé par la commission qui coïncide avec l'horaire de travail de la professionnelle ou du professionnel;
- les absences pour lesquelles la convention prévoit le maintien du traitement (clause 5-12.12).

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2020.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

225

CPNCF - FPPE

Méthode et formule d'ajustement de la prime¹

Le pourcentage des 2 paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial² à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des 2 paliers est déterminé en utilisant le taux de base de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les 2 pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur au 1^{er} avril 2015.

Mathématiquement :

$$\% \text{ Prime de rétention}_{\text{palier}_i, t+1} = \left[\left(\frac{\text{Taux de base de l'échelon maximum}_t \times (1 + (\% \text{ Prime de rétention}_{\text{palier}_i, t} / 100))}{\text{Taux de base de l'échelon maximum}_{t+1}} \right) - 1 \right] \times 100$$

Où,

i = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où $i = 1$ pour le palier 1 et $i = 2$ pour le palier 2;

t = La date précédant l'augmentation du taux de base de l'échelon maximum;

$t + 1$ = La date où le taux de base de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au dollar³ si le taux de base de l'échelon est annuel et arrondi à la cent⁴ lorsqu'il est en taux horaire.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule⁵.

Si, au cours de la durée de la convention collective, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones en avise le syndicat.

¹ Le calcul de la prime de rétention est effectué par le secrétariat du Conseil du trésor.

² Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1^{er} avril 2015.

³ Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à 5. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à 5, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

⁴ Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le 3^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 3^e chiffre est inférieur à 5. Si le 3^e chiffre est égal ou supérieur à 5, le 2^e est porté à l'unité supérieure et le 3^e et les suivants sont retranchés.

⁵ Ainsi, quand la virgule est suivie de 2 chiffres et plus, le 2^e chiffre et les suivants sont retranchés si le 2^e chiffre est inférieur à 5. Si le 2^e chiffre est égal ou supérieur à 5, le premier est porté à l'unité supérieure et le 2^e et les suivants sont retranchés.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

226

CPNCF - FPPE

ARTICLE 3 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROFESSIONNELLE OU AU PROFESSIONNEL ENGAGÉ POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À 6 MOIS AVEC LE STATUT DE REMPLAÇANT OU SURNUMÉRAIRE

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la professionnelle ou au professionnel engagé pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire en y faisant les adaptations suivantes :

Les avantages sociaux applicables à la professionnelle ou au professionnel engagé pour une durée inférieure à 6 mois ayant le statut de remplaçant ou de surnuméraire versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention.

Les heures d'absence correspondant aux vacances, aux jours chômés et payés, aux jours de congé de maladie et aux congés spéciaux et coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la professionnelle ou du professionnel sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

227

CPNCF - FPPE

LETTRE D'ENTENTE N° 4 CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

Les travaux débiteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

228

CPNCF - FPPE

**LETTRE D'ENTENTE N° 5 RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE
DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU
PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ
EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL
POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012**

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;
- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)¹ s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mécontentement ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

229

CPNCF - FPPE

**LETTRE D'ENTENTE N° 6 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL
POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX
SORTIES**

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties, reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.

Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;
2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;
3. d'analyser les données rendues disponibles;
4. d'envisager des avenues de solutions;
5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

230

CPNCF - FPPE

LETTRÉ D'ENTENTE N° 7 PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;
2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :
 - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
 - Conseiller aux établissements (3-1106);
 - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
 - Organisateur communautaire (3-1551);
 - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

231

CPNCF - FPPE

LETTRÉ D'ENTENTE N° 8 RELATIVE AUX CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2-2104) ET DES COLLÈGES (4-C219)

Dans les 120 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité sous l'égide du SCT est formé pour analyser la situation de l'emploi de conseiller pédagogique et de son interaction sur la profession d'enseignant.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes pour étayer la situation de l'emploi de conseiller pédagogique et s'il y a lieu de définir des indicateurs probants;
2. de constater ou non, si des difficultés d'attraction ou de rétention existent pour cet emploi et s'il y a lieu, d'identifier des solutions;
3. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2017.

Le comité est composé de trois représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

232

CPNCF - FPPE

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 9 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL
PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ
COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE
MATERNITÉ**

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

233

CPNCF - FPPE

**LETTRE D'ENTENTE N° 10 RELATIVE AUX PRIMES VERSÉES AUX PSYCHOLOGUES
DES SECTEURS DE LA SANTÉ (3-1546) ET DES SERVICES
SOCIAUX ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES (2-2113)**

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, pour l'évaluation de ces primes.

Le comité a pour mandat :

1. d'analyser les effets de ces primes sur l'attraction et la rétention des psychologues sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
 - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et les ETC);
 - l'évolution des heures totales travaillées (considérant séparément : les heures régulières, les heures supplémentaires, les heures de la main-d'œuvre indépendante);
 - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
 - le taux de rétention;
 - le taux de précarité;
2. de comparer la rémunération globale des psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires à la rémunération globale des psychologues du secteur privé québécois en prenant en considération les heures travaillées;
3. d'évaluer la pertinence de maintenir les primes au-delà de leur date d'échéance, de les abolir ou de les modifier;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

234

CPNCF - FPPE

LETTRE D'ENTENTE N° 11 LETTRE D'ENTENTE SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019¹ pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2².

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux³.

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres⁴ d'emplois identifiés à l'annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

¹ Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142^e jour de l'année scolaire 2018-2019.

² Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

³ Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1^{er} avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à l'annexe 1.

⁴ Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

235

CPNCF - FPPE

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants⁵ :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

⁵ Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

236

CPNCF - FPPE

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :

- Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
- Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1,0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :

- Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
- Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
- Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

237

CPNCF - FPPE

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3^e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté à l'annexe 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 2.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

238

CPNCF - FPPE

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} / (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}} \frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1-1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_n, \text{Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_n, \text{Emploi référence} \times \% \text{ d'ajustement}$$

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

239

CPNCF - FPPE

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A de l'annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;
- Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;
- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

240

CPNCF - FPPE

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 \$ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à l'annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1^{er} avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019⁶. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

⁶ Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

241

CPNCF - FPPE

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

242

CPNCF - FPPE

**ANNEXE 1 STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES
COLLÈGES**

Rangements	Échelons																		Taux uniques	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		Rangements
1	19,01																		1	19,01
2	19,37																		2	19,37
3	19,51	19,61	19,70																3	19,69
4	19,73	19,91	20,06	20,22															4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84															5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55														6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35														7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	25,92	26,51	27,10	27,70									12	26,83
13	22,23	22,89	23,68	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05								13	27,92
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46							14	29,05
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99							15	30,30
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61							16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32							17	
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13							18	
19	24,08	24,79	25,66	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

A partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les droits régionaux et la lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

243

CPNCF - FPPE

ANNEXE 2 RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		244	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		245	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel		246	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel		247	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		248	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel		249	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		250	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel		251	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		252	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		253	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		254	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes, classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel		255	CPNCF - FPPE	
Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

* Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

256

CPNCF - FPPE

ANNEXE 3 ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS**ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ¹ à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ³
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁴	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation ² moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation ² moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent ³
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar ⁵
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³

¹ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

² Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

³ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁴ Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

⁵ Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel

257

CPNCF - FPPE

ANNEXE 4 CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES**SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019**

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (suite)

Personnel professionnel

258

CPNCF - FPPE

ANNEXE 5 EMPLOIS-REMORQUES**EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES**

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 ^{re} année	0		72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 ^e année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 ^e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 ^e année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

D-8 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels représenté par son agente négociatrice la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) *(suite)*

Personnel professionnel 259 CPNCF - FPPE

ANNEXE 6 AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie biomédical	9,00 %

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente

CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

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

ET

D'AUTRE PART

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN)**

**POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE**

**DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(RLRQ, chapitre R-8.2)**

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

I

FEESP – CSN (S6)

TABLE DES MATIÈRES

	Page
CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	1
1-1.00 But de la convention	1
1-2.00 Définitions.....	1
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	8
2-1.00 Champ d'application	8
2-2.00 Reconnaissance	13
2-3.00 Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche	14
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	15
3-1.00 Représentations syndicales	15
3-2.00 Réunion de comités paritaires	16
3-3.00 Libérations et congés sans traitement pour activités syndicales	17
3-4.00 Affichage	18
3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales	19
3-6.00 Retenue syndicale	20
3-7.00 Régime syndical	21
3-8.00 Documentation	21
CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA	24
4-1.00 Comité des relations du travail.....	24
4-2.00 Conseil d'établissement.....	25
4-3.00 Comité EHDAA.....	25

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

II

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE.....	27
5-1.00	Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales.....	27
5-2.00	Jours chômés et payés.....	31
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire	32
	Section I Dispositions générales	32
	Section II Régime uniforme d'assurance vie.....	37
	Section III Régime d'assurance maladie de base	38
	Section IV Assurance salaire.....	40
5-4.00	Droits parentaux	49
	Section I Dispositions générales	49
	Section II Congé de maternité.....	50
	Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	58
	Section IV Autres congés parentaux.....	60
5-5.00	Participation aux affaires publiques	73
5-6.00	Vacances.....	74
5-7.00	Formation et perfectionnement	79
5-8.00	Responsabilité civile	81
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle	82
5-10.00	Congé sans traitement.....	87
5-11.00	Congé autofinancé.....	89
CHAPITRE 6-0.00	RÉMUNÉRATION	92
6-1.00	Règles de classement	92
6-2.00	Détermination de l'échelon	95
6-3.00	Traitements et échelles de traitement	100
6-4.00	Personne salariée hors taux ou hors échelle	101
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement.....	102
6-6.00	Primes	103

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien	III	FEESP – CSN (S6)
6-7.00	Disparités régionales	107
6-8.00	Location et prêt de salles	114
6-9.00	Versement de la rémunération.....	116
CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....		118
7-1.00	Mouvements de personnel.....	118
	Section I Dispositions générales	118
	Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur général).....	120
	Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur de l'adaptation scolaire).....	125
	Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures (Secteur des services de garde)	127
7-2.00	Mise à pied temporaire	129
7-3.00	Sécurité d'emploi	131
	Section I Dispositions générales	131
	Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur général).....	132
	Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur de l'adaptation scolaire)	139
	Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur des services de garde).....	146
	Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité	150
	Section VI Droits et obligations de la personne salariée	151
	Section VII Obligations de la commission	154
	Section VIII Bureau national de placement.....	155
7-4.00	Incapacité partielle.....	156
7-5.00	Travail à forfait.....	157
CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL.....		159
8-1.00	Ancienneté	159
8-2.00	Semaine et heures de travail	161
8-3.00	Heures supplémentaires.....	165

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien	IV	FEESP – CSN (S6)
8-4.00	Mesures disciplinaires	167
8-5.00	Santé et sécurité.....	169
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	171
8-7.00	Changements technologiques	171
8-8.00	Changements informatiques	173
CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE		174
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	174
9-2.00	Arbitrage.....	176
9-3.00	Arbitrage accéléré.....	182
9-4.00	Arbitrage sans procureur	183
9-5.00	Médiation arbitrale	184
9-6.00	Mésentente.....	185
CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES.....		186
10-1.00	Personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.....	186
10-2.00	Personne salariée travaillant dans une cafétéria et personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins.....	191
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES		196
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondation (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente	196
11-2.00	Adaptation locale de la convention	197
11-3.00	Interprétation des textes	199
11-4.00	Entrée en vigueur de la convention.....	199
11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne	201

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien	V	FEESP – CSN (S6)
11-6.00 Annexes		201
11-7.00 Impression de la convention		201
11-8.00 Harcèlement sexuel		201

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien VI FEESP – CSN (S6)

ANNEXES

	Page
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires.....204
Annexe 2	Dispositions particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM).....234
Annexe 3	Frais de déménagement237
Annexe 4	Régime de congé autofinancé.....240
Annexe 5	Modalités d'application du programme de mise à la retraite de façon progressive246
Annexe 6	Programme de réduction du temps de travail248
Annexe 7	Libérations syndicales aux fins de préparation et de négociation de la prochaine convention collective.....250
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées251
Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention252
Annexe 10	Relocalisation.....253
Annexe 11	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire Harricana254
Annexe 12	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM)255
Annexe 13	Lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP257
Annexe 14	Lettre d'entente n° 1 concernant la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).....259
Annexe 15	Lettre d'entente n° 2 relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012260
Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales261
Annexe 17	Commissions scolaires francophones par région262
Annexe 18	Liste des organismes dont la loi prévoit au 1 ^{er} septembre 2011 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement264
Annexe 19	Lettre d'entente n° 3 relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010266

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien	VII	FEESP – CSN (S6)
Annexe 20	Lettre d'entente n° 4 relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties.....	270
Annexe 21	Lettre d'entente n° 9 relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité	271
Annexe 22	Lettre d'entente concernant le rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation.....	272
Annexe 23	Recyclage	273
Annexe 24	Lettre d'entente concernant les relativités salariales.....	274
Annexe 25	Lettre d'entente n° 7 portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019.....	300

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

1

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté telle que définie à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

Période s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-2.03 Bureau national de placement

Bureau de placement formé de la Fédération des commissions scolaires du Québec et du Ministère.

1-2.04 Centre

Un centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle sous juridiction de la commission.

1-2.05 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement aux annexes 1 et 2 de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.14.

1-2.06 Commission

La commission scolaire à qui s'applique la convention.

1-2.07 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

2

FEESP – CSN (S6)

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an;

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

1-2.08 Convention

La présente convention collective.

1-2.09 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.10 Grief

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

1-2.11 Mécontente

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

1-2.12 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

1-2.13 Mutation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2.14 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)

b) Partie syndicale

La Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN)

1-2.15 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée au chapitre 10-0.00, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de 60 jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de 90 jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

3

FEESP – CSN (S6)

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-dessus, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de 9 mois consécutifs, soit la moindre de ces 2 périodes.

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

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, le temps travaillé pendant la période de remplacement est soustrait de la période d'essai pour devenir personne salariée régulière. Toutefois, en aucun cas la période d'essai de la personne salariée en cause ne peut être inférieure à 20 jours effectivement travaillés comme personne salariée à l'essai.

Durant sa période d'essai, la personne salariée peut postuler un poste. Cependant, la personne salariée à l'essai devra avoir complété avec succès sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste puisse prendre effet.

1-2.16 Personne salariée

Les expressions « personne salariée », « les personnes salariées », « toute personne salariée », autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.17 Personne salariée à l'essai

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 pour devenir une personne salariée régulière.

1-2.18 Personne salariée permanente

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a complété 2 années de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par le certificat d'accréditation, et ce, depuis son embauche à la commission.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le service actif de la personne salariée régulière dans un poste à temps partiel est compté aux fins d'acquisition de la permanence lorsque celle-ci obtient un poste à temps complet; cependant, lorsque la clause 7-1.07 s'applique, la permanence ne peut être acquise avant la fin de la période d'adaptation prévue à cette clause.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une personne salariée est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de son service actif.

La personne salariée permanente qui choisit un poste à temps partiel en application de la clause 7-1.11 voit son statut de personne salariée permanente suspendu ainsi que les bénéfices qui y sont inhérents, et ce, jusqu'à ce qu'elle redevienne titulaire d'un poste à temps complet.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

4

FEESP – CSN (S6)

1-2.19 Personne salariée régulière

- a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15.
- b) La personne salariée qui, au service de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.20 Personne salariée temporaire

- a) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas 20 semaines, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste¹ qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement candidate sur le poste, affiché conformément à la clause 7-1.11. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1^{er} alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

La personne salariée temporaire qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

- b) Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli et elle est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

- c) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet particulier.

1-2.21 Personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée et technicienne-interprète ou technicien-interprète.

¹ Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

5

FEESP – CSN (S6)

1-2.22 Plan de classification

Le Plan de classification des emplois de soutien, préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 10 novembre 2015 ainsi que l'annexe concernant les emplois exclusifs à certaines commissions scolaires, édition du 3 mai 2000, et toutes modifications ou nouvelles classes d'emplois qui pourraient être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.23 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, toute personne salariée détient un poste, à l'exception des personnes salariées temporaires et des personnes salariées visées par l'article 10-1.00 ou 10-2.00.

1-2.24 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à 75 % de la durée de la semaine régulière de travail.

1-2.25 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 75 % de la durée de la semaine régulière de travail.

La commission ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.26 Poste particulier

- a) Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période ou des périodes n'excédant pas 24 mois à compter de la date du début du projet, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Ce poste est à temps complet si la personne salariée était à temps complet et à temps partiel si la personne salariée était à temps partiel. Il est affiché, conformément à la clause 7-1.11.

La personne salariée temporaire qui occupe ce poste particulier obtient le statut de personne salariée régulière. Elle est automatiquement candidate à ce poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est, dès qu'il est comblé, mise à pied. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1^{er} alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

6

FEESP – CSN (S6)

La personne salariée régulière qui occupe ce poste particulier est toujours titulaire de son poste, sous réserve de l'article 7-3.00. Lorsque son poste particulier prend fin, elle reprend le poste qu'elle détient.

Avant de procéder à la création d'un projet particulier, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cet avis doit comporter les éléments suivants :

- la nature du projet;
- la durée du projet et, pendant celle-ci, les périodes au cours desquelles la personne salariée sera requise;
- les effectifs qui seront requis pour le projet;
- la source de financement qui permet la réalisation de ce projet.

b) Affectation particulière d'une personne salariée à un autre besoin convenu par la commission et le syndicat.

1-2.27 Promotion

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.28 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.29 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.30 Secteurs public et parapublic

Les commissions scolaires, les collèges et les établissements, tels que définis à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), de même que la fonction publique.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

7

FEESP – CSN (S6)

1-2.31 Service actif

Période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis sa dernière embauche. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant 260 jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

1-2.32 Syndicat

Le syndicat à qui s'applique la convention.

1-2.33 Traitement

Le montant versé à une personne salariée, conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18, 7-3.21, 7-3.34 et 7-3.42.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

8

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A) Pour la personne salariée à l'essai

Sous réserve du paragraphe D), la personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement; dans ce cas, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) Pour la personne salariée temporaire

- 1) La personne salariée temporaire ne bénéficie de la convention que relativement aux avantages suivants :

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité des relations du travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité EHDAA
Article 5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé 10 jours depuis son embauche, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors taux ou hors échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-6.00	Primes
Clauses 6-7.01 à 6-7.05	Disparités régionales (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 6-8.00	Location et prêt de salles

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

9

FEESP – CSN (S6)

Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de personne candidate à un poste, à un surcroît de travail ou à un poste particulier)
Clause 8-1.10	Ancienneté de la personne salariée temporaire
Article 8-2.00	Semaine et heures de travail
Article 8-3.00	Heures supplémentaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente
Article 10-1.00	Éducation des adultes ou formation professionnelle
Article 11-2.00	Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Article 11-8.00	Harcèlement sexuel
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 2	Dispositions particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM)
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 11	Conditions particulières à la Commission scolaire Harricana
Annexe 12 par. 1) et 2)	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Annexe 13	Lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP
Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 19	Lettre d'entente n° 3 relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010
Annexe 24	Lettre d'entente concernant les relativités salariales

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

10

FEESP – CSN (S6)

- 2) Sous réserve du paragraphe D), la personne salariée temporaire qui a travaillé au moins 6 mois depuis son embauche ou dans le cadre de plusieurs embauches immédiatement continues¹ bénéficie en plus des avantages suivants :

Article 3-1.00	Représentations syndicales
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 5-1.00	Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales
Article 5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues au deuxième alinéa du sous-paragraphe 3) ci-dessous)
Article 5-6.00	Vacances
Article 5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle (sauf les clauses 5-9.12 à 5-9.15)
Annexe 12 par. 3)	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (dispositions pertinentes à son statut)

- 3) La personne salariée temporaire dont la période d'embauche est préalablement déterminée pour plus de 6 mois bénéficie dès la 1^{re} journée des conditions de travail prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B). Cette personne salariée, continue de bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires déterminés par le comité paritaire d'assurance pour une période additionnelle de 10 jours suivant la mise à pied. La commission perçoit la prime exigible préalablement à la mise à pied, selon les modalités convenues par le comité paritaire d'assurance.

Au cours de sa période de travail, la personne salariée bénéficie de l'article 5-4.00 selon les modalités suivantes :

- a) le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

¹ Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 5-6.04, la période de mise à pied temporaire et toute interruption de 5 jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

11

FEESP – CSN (S6)

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de 20 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Pour le congé de paternité ou d'adoption, la personne salariée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.30, 5-4.32, 5-4.41 et 5-4.43;

- b) la personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49;
 - c) pour la personne salariée visée au présent sous-paragraphe qui n'a pas travaillé 6 mois depuis son embauche, les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement, sous réserve de l'exception faite pour les 4 jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21;
 - d) le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois. La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;
 - e) au retour du congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée reprend son affectation si celle-ci existe encore.
- 4) Les bénéficiaires de la personne salariée temporaire remplaçante ayant travaillé plus de 6 mois sont maintenus lors d'un retour au travail dans un même poste à la suite d'un ralentissement cyclique.
- 5) La personne salariée régulière mise à pied qui est rappelée pour effectuer un surcroît de travail ou un remplacement temporaire reçoit, pendant cette période d'embauche, les avantages prévus au paragraphe B) de la présente clause. Cette personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins d'acquisition de la permanence.

C) Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel

Lorsqu'un poste à temps partiel est occupé par une personne salariée à l'essai, une personne salariée temporaire ou une personne salariée régulière, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

12

FEESP – CSN (S6)

D) Pour la personne salariée dont la semaine régulière est de 15 heures ou moins

La personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins, à l'exception de la personne salariée temporaire visée au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la présente clause, voit son taux de traitement majoré de 11 % pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, et de 8 % pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00. Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux conformément à l'article 5-4.00 selon les modalités qui lui sont applicables.

Pour la personne salariée régulière, cette disposition s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette personne salariée n'est plus visée par cette disposition dans les situations suivantes :

- a) lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.11, elle obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte plus de 15 heures;
- b) lorsque, à la suite de l'application du paragraphe C) de la clause 7-1.15, elle obtient un poste temporairement vacant comportant plus de 15 heures, pour la durée de cette affectation temporaire;
- c) lorsque, à la suite de l'application du dernier alinéa de la clause 7-3.28, elle obtient un poste temporairement vacant comportant plus de 15 heures, pour la durée de cette affectation temporaire.

Pour la personne salariée temporaire visée aux sous-paragraphe 2) et 3) du paragraphe B) de la présente clause, cette disposition s'applique à chaque embauche.

E) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle

Les dispositions qui s'appliquent à cette personne salariée sont définies à l'article 10-1.00.

F) Pour la personne salariée travaillant dans une cafétéria et pour la personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de 15 heures ou moins

Les dispositions qui s'appliquent à cette personne salariée sont définies à l'article 10-2.00.

G) Pour la personne salariée occupant un poste particulier

- 1) La personne salariée régulière qui occupe un poste particulier continue de détenir un poste, conformément à l'article 7-3.00, et est couverte par les clauses de la convention. Elle continue d'accumuler du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, conformément à la clause 1-2.18, en fonction du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée est assujettie aux particularités du poste particulier qu'elle occupe quant aux articles 7-2.00 et 8-2.00.
- 2) La personne salariée temporaire qui occupe un poste particulier bénéficie, dès la 1^{re} journée d'embauche, des conditions de travail prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

13

FEESP – CSN (S6)

2-1.02

Sauf dans le cas d'une personne salariée de soutien en disponibilité couverte ou non par le certificat d'accréditation, une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la convention.

L'utilisation des services de bénévoles, de stagiaires ou le recours à des organismes sans but lucratif ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied temporaire, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures ou l'abolition de postes d'une personne salariée régulière.

Lorsque la commission procède à l'accueil de stagiaires, elle doit en informer préalablement le syndicat. La supervision de stagiaires par une personne salariée se fait sur une base volontaire.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02

Les parties négociantes à l'échelle nationale ont le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les 60 jours de la demande.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention, entre une personne salariée et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontreront de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou modifier une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par la convention et le Code du travail.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

14

FEESP – CSN (S6)

2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

15

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

Personne déléguée syndicale

3-1.01

Le syndicat peut nommer une personne salariée par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme personne déléguée syndicale, dont les fonctions consistent à rencontrer toute personne salariée du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Pour ce motif, la personne salariée et la personne déléguée peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

Cependant, dans le cas où il y a 3 personnes salariées ou moins d'une unité de négociation dans un même établissement, le syndicat peut nommer une personne déléguée pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 3 kilomètres.

Personne représentante syndicale

3-1.02

Le syndicat dépose une liste des personnes représentantes syndicales, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à une rencontre dans le cadre de la clause 9-1.03.

Une personne représentante syndicale peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Elle peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne représentante de la commission afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom de la personne représentante avec qui elle a rendez-vous.

Un maximum de 3 personnes représentantes syndicales bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause, y inclus toute libération aux fins de l'article 9-1.00. Les membres du comité de griefs peuvent être accompagnés d'une personne conseillère syndicale lors d'une rencontre prévue à la clause 9-1.03.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

16

FEESP – CSN (S6)

3-1.03

Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque personne déléguée syndicale et des personnes représentantes syndicales dans les 15 jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-1.04

La personne conseillère syndicale peut participer aux rencontres des comités paritaires prévus à la convention, moyennant un préavis de 24 heures. Exceptionnellement, le délai de préavis peut être moindre.

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS PARITAIRES

3-2.01

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire prévu à la convention peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.02

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.03

La personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire est remboursée de ses dépenses par la partie qu'elle représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04

La personne représentante du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle est appelée à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-2.05

Toute personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la convention.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

17

FEESP – CSN (S6)

3-2.06

Les personnes salariées membres du comité exécutif du secteur soutien scolaire FEESP-CSN sont libérées, sans perte de traitement ni remboursement, pour participer aux rencontres conjointes prévues à l'article 2-2.00 et aux clauses 6-1.10 et 6-1.14. Un maximum de 3 personnes salariées bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause.

3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.01

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins 15 jours à l'avance, la commission libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un à 12 mois, renouvelable selon la même procédure.

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins 15 jours à l'avance, la commission accorde à une personne salariée aux fins d'activités syndicales un congé sans traitement à temps complet pour une période ininterrompue variant de un à 12 mois, renouvelable selon la même procédure. Dans un tel cas, l'article 5-10.00 s'applique.

La libération ou le congé sans traitement prévu à la présente clause peuvent être à temps partiel avec l'accord de la commission et selon les mêmes modalités.

3-3.02

Le syndicat ou la personne salariée doit aviser la commission au moins 15 jours avant le retour de la personne salariée au travail et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ, le tout sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

3-3.03

La personne salariée libérée en vertu de la clause 3-3.01 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.04

Dans le cas de libérations accordées en vertu du 1^{er} alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission le traitement ainsi qu'un montant correspondant à 22 %¹ du traitement pour tenir compte d'avantages sociaux², et ce, dans les 30 jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01, la commission et le syndicat conviennent de la somme à être remboursée.

¹ Toutefois, pour les jours chômés et payés et les vacances de la personne salariée libérée, pour une libération ininterrompue de 12 mois, à temps complet, le syndicat ne rembourse que 22 % du traitement, et ce, pour un nombre maximal de 13 jours chômés et payés et de 20 jours de vacances.

² Les avantages sociaux existants ou à venir.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

18

FEESP – CSN (S6)

3-3.05

À la demande écrite du syndicat à la commission au moins 2 jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, aux fins d'activités syndicales locales, pour un minimum d'une demi-journée, toute personne salariée ainsi requise par le syndicat.

3-3.06

À la demande écrite du syndicat à la commission au moins 2 jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, pour un minimum d'une demi-journée, toute personne salariée ainsi requise pour assister aux réunions officielles des organismes syndicaux suivants :

- Comité exécutif de la CSN, Bureau confédéral, Conseil confédéral, Congrès confédéral, Bureau fédéral, Conseil fédéral, Congrès fédéral, Conseil central (comité exécutif, conseil syndical, assemblée générale, congrès), Comité de coordination du secteur public et parapublic, Conseil du secteur public, Comité exécutif de la FEESP, Comité exécutif du secteur scolaire, Conseil du secteur scolaire.

Une personne salariée obtient aussi selon les mêmes modalités une libération pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité d'un des organismes ci-dessus prévus.

Dans le cas d'une personne salariée désignée pour participer à un comité de travail sous la responsabilité d'un des organismes ci-dessus prévus, la commission ne peut refuser une libération sans motif valable.

3-3.07

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

Le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement seulement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu), et ce, dans les 30 jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet comprenant la date et la durée de chaque absence.

Les parties peuvent convenir de modalités différentes de remboursement des libérations syndicales (y compris le non-remboursement, s'il y a lieu).

3-4.00 AFFICHAGE

3-4.01

La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, écoles ou centres.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

19

FEESP – CSN (S6)

3-4.02

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une personne représentante du syndicat et qu'une copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03

Le syndicat qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la convention, du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres continue d'en bénéficier.

Dans les autres cas, la commission et le syndicat peuvent convenir de l'utilisation de ce service par le syndicat.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES

3-5.01

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visé.

À la demande écrite du syndicat, et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut avoir lieu durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

3-5.02

Après entente avec la commission ou la personne qu'elle désigne, une personne salariée devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. De ce fait, cette personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

3-5.03

À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission 48 heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-5.04

La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat un local aux fins de secrétariat, et ce, aux mêmes conditions. Si ce local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre, et ce, aux mêmes conditions.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

20

FEESP – CSN (S6)

Dans les autres cas, la commission fournit un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat syndical à l'usage exclusif ou non du syndicat, accessible en tout temps, et ce, selon les modalités et les conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après l'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les 30 jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible 2 fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

La commission peut toutefois faire remise de ces cotisations à chaque période de paie, et ce, après entente avec le syndicat.

Dans les 60 jours de la fin de l'année fiscale, la commission fournit au syndicat le cumulatif des gains cotisables ainsi que le cumulatif de la cotisation perçue.

3-6.04

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

21

FEESP – CSN (S6)

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01

Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03

Le fait d'être refusée, d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-7.04

Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée, embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, un formulaire d'adhésion au syndicat, conformément au régime syndical prévu ci-dessus. Cette personne salariée complète ce formulaire dès son embauche et le remet au syndicat par l'entremise de la commission. La commission doit remettre ce formulaire au syndicat dans les 10 jours de l'embauche de la personne salariée. Le syndicat fournit ce formulaire à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.01

En plus de la documentation qui doit être transmise, conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

La commission et le syndicat conviennent de diminuer la documentation papier en favorisant les moyens électroniques par des sites sécurisés lorsque cela s'applique, tout en laissant à la commission le choix de continuer à transmettre certaines informations en format papier.

La commission peut mettre en place, à même son site Web, un espace réservé au syndicat par lequel elle diffuse l'information relative à ses membres et elle peut introduire la tenue de conférences téléphoniques et de visioconférences.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

22

FEESP – CSN (S6)

3-8.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier permanent, régulier, temporaire), le poste ou le poste particulier occupé, la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son matricule, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

3-8.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants :

- a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

3-8.04

La commission transmet simultanément au syndicat une copie de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-8.05

La commission transmet au syndicat, dans les 15 jours de leur adoption, une copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

Dans le cas où cette pratique existe déjà ou dans le cas où cette pratique existe à l'égard d'un autre groupe de personnes salariées de soutien, professionnelles ou professionnels ou enseignantes ou enseignants syndiqués, la commission transmet au syndicat une copie de tous les procès-verbaux du comité exécutif ou du conseil des commissaires, approuvés comme document public.

3-8.06

Le syndicat fournit à la commission dans les 15 jours de leur nomination le nom de ses personnes représentantes, ainsi que le nom des personnes salariées qui occupent une fonction syndicale à l'intérieur des organismes syndicaux (CSN, FEESP, Secteur scolaire, Conseil central) et le titre de leur fonction, le nom du comité dont elles font partie, s'il y a lieu, et l'avis de tout changement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

23

FEESP – CSN (S6)

3-8.07

La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

24

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDA

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

Dans les 30 jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé « Comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est paritaire et composé d'au plus 3 personnes représentantes syndicales et de 3 personnes représentantes de la commission.

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

4-1.04

À la demande d'une des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la convention, dont les suivants :

1) Organisation du travail

Le comité s'engage à analyser l'organisation du travail afin d'améliorer la qualité du travail et des emplois en :

- a) répertoriant en entretien ménager et physique les différentes problématiques en tenant compte de la configuration physique des immeubles, des plans d'entretien ou de rénovation et du contexte budgétaire;
- b) analysant la nature des emplois en vue de créer des postes à temps complet ou, à défaut, à temps partiel en fusionnant, si possible, différents besoins compatibles.

2) Le travail à forfait

Les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance, notamment en :

- a) considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations du travail et les impératifs budgétaires;
- b) étudiant les motifs au soutien de l'attribution du travail à forfait à caractère continu et recherchant, notamment par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières qui sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

25

FEESP – CSN (S6)

- c) convenant des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

Les autres délais de la convention qui ne peuvent être respectés en raison de cette démarche ne peuvent être invoqués à l'encontre de la commission.

4-1.05

À une réunion du comité des relations du travail, les personnes représentantes du syndicat peuvent obtenir des personnes représentantes de la commission des explications relatives à une décision de la commission touchant directement ou indirectement les personnes salariées couvertes par la convention.

4-1.06

À la demande écrite du syndicat, le comité des relations du travail est aboli, étant précisé que l'abolition du comité a pour effet de libérer la commission de ses obligations de consulter le comité.

4-2.00 CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

4-2.01

Chaque année, au cours du mois de septembre, la directrice ou le directeur de l'école convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes.

4-2.02

Aux 2 ans, la directrice ou le directeur du centre convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes.

4-2.03

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités additionnelles quant à l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement.

4-2.04

À la suite de l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement, la commission informe le syndicat du nom de ces personnes.

4-3.00 COMITÉ EHDAA

4-3.01

Le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne représentante au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

26

FEESP – CSN (S6)

4-3.02

À la suite de la désignation de la personne représentante, le syndicat avise la commission du nom de cette personne.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

27

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Congés spéciaux

5-1.01

La commission permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, à l'occasion des événements suivants :

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de 5 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de 3 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles.

La personne salariée ne peut bénéficier de ces congés que si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande de congé;

- f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour des funérailles, si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle assiste aux funérailles;
- g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année;
- h) un maximum de 3 jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

5-1.02

La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un jour additionnel.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

28

FEESP – CSN (S6)

Si l'événement a lieu à plus de 480 kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée et si elle y assiste, celle-ci a droit à 2 jours additionnels.

La personne salariée travaillant dans une commission située à l'est de Tadoussac ou à l'est de Trois-Pistoles a droit à un jour additionnel si elle doit traverser le fleuve et qu'elle utilise un traversier pour son déplacement afin d'assister aux funérailles.

De plus, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

- paragraphe c) : 6 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles;
- paragraphe d) : 4 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles;
- paragraphe e) : 2 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04

La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

5-1.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

- a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) la personne salariée, sur l'ordre du directeur de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la loi.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

29

FEESP – CSN (S6)

5-1.06

Dans les 45 jours de l'entrée en vigueur de la convention, la commission doit établir une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries et aux tempêtes de neige, et ce, après consultation du syndicat. Cette politique devient applicable à compter de la 15^e journée suivant l'expiration du délai ci-dessus prévu.

La commission peut à son choix reconduire pour la durée de la convention la politique en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention, auquel cas l'alinéa précédent ne s'applique pas.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission doivent être traités de façon comparable et non discriminatoire.

Cette politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour la personne salariée tenue de se présenter au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à se présenter.

Malgré les dispositions du 1^{er} alinéa de la présente clause, la commission maintient la politique applicable à l'ensemble du personnel de soutien en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige, si le syndicat en exprime le choix dans les 120 jours de cette date.

5-1.07

La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-1.08

Dans les 120 jours de l'entrée en vigueur de la convention, le syndicat peut choisir de renoncer aux régimes de congés spéciaux ci-dessus décrits et reconduire le régime décrit à l'article 5-1.00 de la convention collective 1975-1979 à l'exception de sa clause 5-1.07. Cette reconduction comprend également les arrangements locaux qui avaient été conclus, conformément à la clause 5-1.07 de cet article. Tant que le syndicat n'a pas fait connaître son choix à la commission, les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention collective 1975-1979 à l'exception de sa clause 5-1.07 continuent de s'appliquer.

L'alinéa précédent s'applique pour la commission où ce régime (1975-1979) a été maintenu au cours de la convention collective 2010-2015.

Malgré les dispositions du 1^{er} alinéa, la clause 5-1.06 prévue au présent article s'applique indépendamment du choix exercé par le syndicat en vertu de la présente clause.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

30

FEESP – CSN (S6)

Congés pour responsabilités familiales

5-1.09

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, jusqu'à concurrence de 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 sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

Dans tous les cas la personne salariée doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces obligations.

Toutefois, à la demande écrite de la personne salariée, les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de la personne salariée prévue à la clause 5-3.39, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours.

La présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à la personne salariée un nombre de jours d'absence supérieur à 10 par année conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et à la convention.

5-1.10

La personne salariée peut obtenir un congé sans traitement pour l'un des motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités qui sont prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi. La personne salariée doit informer la commission des motifs du congé le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant le congé.

5-1.11

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.10, la personne salariée accumule son ancienneté ainsi que son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-1.12

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.10, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

31

FEESP – CSN (S6)

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

Les personnes salariées bénéficient de 13 jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée 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. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

5-2.02

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée :

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| - 1 ^{er} janvier | - 1 ^{er} lundi de septembre |
| - 2 janvier | - 2 ^e lundi d'octobre |
| - Vendredi saint | - 24 décembre |
| - Lundi de Pâques | - 25 décembre |
| - le lundi qui précède le 25 mai | - 26 décembre |
| - 24 juin | - 31 décembre |
| - 1 ^{er} juillet | |

5-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au 1^{er} alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au 1^{er} alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au 1^{er} alinéa de la clause 5-2.01. Dans le cas où cet ancien régime prévoyait un nombre de jours différent pour certains groupes de personnes salariées, le nombre de jours chômés et payés de la clause 5-2.01 est augmenté pour chacun des groupes de personnes salariées en cause du nombre de jours supplémentaires prévu à l'ancien régime pour ce groupe de personnes salariées.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir d'autres modalités concernant la fixation de ces jours chômés et payés supplémentaires.

5-2.04

Si ce jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

32

FEESP – CSN (S6)

5-2.05

Si pour une personne salariée un jour chômé et payé coïncide, soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

5-2.06

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce, pour ce jour chômé et payé.

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

Section I Dispositions générales

5-3.01

Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite :

- a) toute personne salariée à temps complet et toute personne salariée à temps partiel dont les heures de travail hebdomadaires sont de 70 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;
- b) toute autre personne salariée à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission. Dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée prévue au paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

Toute contribution de la personne salariée aux régimes d'assurance prévus au présent article est déduite de la paie de la personne salariée.

La personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficiaire, pendant cette affectation provisoire, des régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

- a) conjointe ou conjoint tel que défini à la clause 1-2.07;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

33

FEESP – CSN (S6)

- b) enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des 2, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou une ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- c) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, chapitre A-29.01, r. 2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 18 ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

5-3.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou un accident du travail si la clause 5-9.10 s'applique, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission.

La personne salariée est considérée en invalidité pendant la période visée par l'application des dispositions du paragraphe B) de la clause 5-3.31.

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 32¹ jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de sa ou son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-3.05

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

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

¹ Lire « 8 jours » au lieu de « 32 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

34

FEESP – CSN (S6)

5-3.06

Le régime d'assurance vie s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention.

Le régime d'assurance maladie s'applique à compter de la date prévue par le comité paritaire d'assurance. Jusqu'à cette date, le régime d'assurance maladie applicable avant l'entrée en vigueur de la convention continue de s'appliquer.

Le régime d'assurance salaire s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention.

5-3.07

Toute modification au régime d'assurance maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire d'assurance.

5-3.08

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

Comité paritaire d'assurance

5-3.09

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former avec diligence, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire d'assurance unique de 6 personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'œuvre dès sa formation.

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les 20 jours suivant sa formation, mais pas plus tard que 40 jours après l'entrée en vigueur de la convention, à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les 20 jours suivants par la présidente ou le président du Tribunal administratif du Travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins 3 ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11

Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

35

FEESP – CSN (S6)

5-3.12

Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes selon ce qui est prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établis ne peut dépasser 4. À moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue pour les personnes retraitées.

5-3.13

Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires d'assurance prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini ci-dessus. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les personnes salariées, couvertes par ces comités, constituent un seul groupe. Un comité paritaire, qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, à la condition de fournir un préavis écrit de 90 jours aux autres comités paritaires d'assurance.

En cas de désaccord entre les parties négociantes à l'échelle nationale sur le fait pour le comité de se regrouper, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

5-3.14

Les régimes complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance salaire.

Les prestations d'assurance salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à 6 mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés de maladie de la personne salariée, le cas échéant;
- la prestation de base ne peut être supérieure à 85 % du traitement que recevrait la personne salariée si elle était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas 8 % par année. Cette prestation comprend toute prestation que la personne salariée peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;
- les prestations d'assurance salaire payées, en vertu du régime d'assurance salaire prévu ci-après, se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

36

FEESP – CSN (S6)

5-3.15

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

Dans le cadre de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires prévus aux présentes, le comité paritaire d'assurance s'assure de la conformité entre le contenu du ou des contrats d'assurance groupe et les dispositions de la convention.

5-3.16

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

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

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

5-3.17

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

5-3.18

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

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la 1^{re} année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois par la suite;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

37

FEESP – CSN (S6)

- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au 1^{er} jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au 1^{er} jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.

5-3.19

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

La partie patronale négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.20

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

5-3.21

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

Section II Régime uniforme d'assurance vie

5-3.22

Toute personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit de 50 % pour les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.23

Les dispositions de la clause 26 de l'annexe C de la convention collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux personnes salariées qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, pour la durée de la convention.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

38

FEESP – CSN (S6)

Section III Régime d'assurance maladie de base

5-3.24

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

5-3.25

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

	Périodes	Contribution
a) Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :	14 jours	6,99 \$
	annuelle	181,90 \$
b) Personne participante assurée seule :	14 jours	2,80 \$
	annuelle	72,80 \$

c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.25 sont diminués des $\frac{2}{3}$ des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, dans le respect du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.27

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

39

FEESP – CSN (S6)

5-3.28

La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent alinéa ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à 2 régimes différents comportant des prestations similaires : il importe à la personne salariée de l'établir à sa commission.

5-3.29

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

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - i) qu'antérieurement, elle était assurée, à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être ainsi assurée;
 - iii) qu'elle présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le 1^{er} jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

5-3.30

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base des personnes retraitées sans contribution de la commission et pourvu que :

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

40

FEESP – CSN (S6)

Section IV Assurance salaire

5-3.31

- A) Sous réserve des autres dispositions de la convention, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables¹ : au paiement d'une prestation d'un montant égal au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables¹ depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;
 - iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 ²/₃ % de son traitement.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention), conformément au chapitre 6-0.00.

Malgré ce qui précède, une personne salariée n'a pas droit au paiement de prestations d'assurance salaire durant sa mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00. Toutefois, cette période de mise à pied temporaire n'est pas considérée dans le calcul des périodes prévues aux sous-paragraphe ii) et iii) du présent paragraphe.

- B) Pendant la période d'invalidité, la commission peut autoriser une personne salariée régulière à temps complet absente depuis au moins 12 semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines de prestations. Dans ce cas :
- 1) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer; la commission fait parvenir une copie de la demande au syndicat, et ce, dès sa réception;
 - 2) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste;
 - 3) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, cette période ne pouvant excéder 12 semaines consécutives;

¹ Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'expression « 5 jours ouvrables » est remplacée par l'expression « la durée de sa semaine régulière de travail ».

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

41

FEESP – CSN (S6)

- 4) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par la personne salariée;
- 5) durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé;
- 6) à la fin de la période convenue de retour progressif, la personne salariée reprend son travail à temps complet.

Lorsque la commission refuse d'autoriser un retour progressif, elle transmet par écrit le motif du refus à la personne salariée.

La commission et la personne salariée peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la 13^e semaine selon les modalités prévues à la présente clause.

La commission ou la personne salariée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause. À défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

Les dispositions du présent paragraphe B) s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 ou au sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 5-3.46 de la convention, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre 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. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

42

FEESP – CSN (S6)

5-3.33

Les prestations d'assurance salaire versées en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, sont réduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi de l'assurance-emploi sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne salariée s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit $\frac{1}{10}$ de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi, doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-3.31 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la 1^{re} journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31, et ce, en application du 1^{er} alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit, en outre, autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard au moment où la personne salariée prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de $\frac{1}{5}$ du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

5-3.35

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

43

FEESP – CSN (S6)

5-3.36

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles, en vertu de la clause 5-3.37.

5-3.37

La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de 4 jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de 4 jours; la commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. Lorsque la commission décide de contester le certificat médical de la ou du médecin traitant, elle dispose d'un délai de 10 jours ouvrables pour en informer la personne salariée. Ce délai débute à compter du moment où l'autorité désignée par la commission reçoit le certificat médical comportant les informations demandées.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. En cas de désaccord entre la ou le médecin de la personne salariée et celle ou celui de la commission, le syndicat ou la commission peut demander qu'une ou un 3^e médecin tranche le litige. Dans ce cas, les 2 médecins désignent la ou le 3^e médecin.

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

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

5-3.38

S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut demander par écrit à la commission qu'une ou un 3^e médecin tranche le litige. Le cas échéant, les 2 médecins désignent la ou le 3^e médecin. À défaut d'entente sur la nomination d'une ou d'un 3^e médecin dans les 30 jours de la décision de la commission, un grief peut être soumis conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00 et, dans ce cas, celui-ci est fixé en priorité lors de la confection du rôle d'arbitrage.

5-3.39

Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, 7 jours de congé de maladie, sauf pour la 1^{re} année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de 13 jours. Ce crédit additionnel de 6 jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

44

FEESP – CSN (S6)

Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les 6 jours additionnels accordés pour la 1^{re} année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a 13 jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du 1^{er} alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 7 jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de 15 jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des 7 jours. La personne salariée peut, en avisant par écrit la commission, demander que le solde de ses jours monnayables soit ajouté à ses vacances annuelles.

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

La personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non monnayables comblée jusqu'à concurrence de 6.

5-3.40

Si une personne salariée devient couverte par le présent article, au cours d'une année financière, ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, mois complet de service signifie un mois au cours duquel la personne salariée est en service actif pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois. Pour la personne salariée à temps partiel, le nombre de jours ouvrables du mois correspond au nombre de jours ouvrables du poste qu'elle occupe.

Le crédit additionnel de 6 jours non monnayables de la 1^{re} année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

Si une personne salariée a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1^{er} juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de la présente clause.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.39 n'est pas réduit à la suite d'une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.41

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime applicable en vertu de la convention collective 2010-2015, étant précisé que la personne salariée en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'elle ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

45

FEESP – CSN (S6)

5-3.42

- a) La personne salariée qui, au 30 juin 2015, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'elle ou il renonce à ce régime, elle ou il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2015, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2015.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2015 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 2015. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- b) La personne salariée qui, au 30 juin 2010, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'elle ou il renonce à ce régime, elle ou il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2010, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2010.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2010 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 2010. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- c) La personne salariée qui, au 30 juin 2006, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, et qui renonce au 30 juin 2006 à ces régimes en vertu de la clause 5-3.46, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2006, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2006.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2006 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 2006. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

46

FEESP – CSN (S6)

- d) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 2000, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2000, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2000.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2000 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 2000. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- e) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1996¹, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1996¹, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1996¹.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1996¹ et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 1996². Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- f) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 31 décembre 1993³, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1994³, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1994³.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1994³ et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1^{er} juillet 1994⁴. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

^{1 et 2} Lire soit le 31 décembre 1993 avec le 1^{er} juillet 1994, le 30 juin 1987 avec le 1^{er} juillet 1987, le 30 juin 1983 avec le 1^{er} juillet 1983, le 30 juin 1980 avec le 1^{er} juillet 1980, le 30 juin 1976 et 1^{er} juillet 1976.

^{3 et 4} Lire soit le 30 juin 1987 avec le 1^{er} juillet 1987, le 30 juin 1983 avec le 1^{er} juillet 1983, le 30 juin 1980 avec le 1^{er} juillet 1980, le 30 juin 1976 et le 1^{er} juillet 1976.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

47

FEESP – CSN (S6)

- g) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 1^{er} juillet 1973, en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1^{er} juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} juillet 1973 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter de cette date. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.43

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée selon la clause 5-3.42 peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de l'article 5-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, ces jours peuvent également être utilisés pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de l'article 5-4.00.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.42 de même que les jours de congé de maladie non monnayables au crédit d'une personne salariée ayant 30 années d'ancienneté ou plus peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant 55 ans d'âge même si elle n'a pas les 30 années d'ancienneté requises.

La personne salariée qui prend sa retraite ou qui obtient un congé de préretraite après l'âge de 62 ans peut, avant son départ, utiliser par anticipation à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'elle aurait pu utiliser en vertu de l'alinéa précédent, si elle était demeurée à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de 65 ans. Le total des jours qui peuvent être ainsi anticipés est de 20 jours.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 30 juin des années 1973, 1976, 1980, 1983, 1987, 1990, 1995, 2000, 2006, 2011, selon le cas, sont réputés utilisés à celle de ces dates qui lui est applicable, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

48

FEESP – CSN (S6)

5-3.44

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- 1) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.39;
- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux 2 paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.45

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la commission peut utiliser, jusqu'à 2 jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 7 jours monnayables obtenus par application du 1^{er} alinéa de la clause 5-3.39, et après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

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

Régime particulier

5-3.46

- a) La personne salariée qui, au 30 juin 2016, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, peut choisir, de bénéficier des dispositions du régime d'assurance salaire décrit au paragraphe A) de la clause 5-3.31. À cette fin, cette personne salariée doit, avant le 30 juin 2016, aviser la commission par écrit qu'elle opte pour le régime d'assurance salaire décrit au paragraphe A) de la clause 5-3.31, en complétant un avis de transfert de régime d'assurance salaire.
- b) Toute personne salariée qui continue à être couverte par le régime décrit à la présente clause et qui change d'employeur est considérée comme une nouvelle personne salariée et devient une participante au régime décrit à la clause 5-3.31. Cependant, le fait pour une personne salariée d'être transférée dans une autre commission scolaire à la suite d'une fusion, d'une annexion ou d'un regroupement ne constitue pas un nouvel engagement aux fins du présent paragraphe b).

La personne salariée qui a ainsi renoncé au régime prévu au paragraphe A) de la clause 5-3.31 continue d'accumuler des jours de congé de maladie au taux prévu au paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, cette personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente de son travail, au lieu des prestations prévues au paragraphe A) de la clause 5-3.31 :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 49 FEESP – CSN (S6)

- i) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- ii) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40 \$ par semaine plus 60 % de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de 66 ²/₃ % de son traitement;
- iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement applicable à la personne salariée à la date où commence le paiement de la prestation visée au sous-paragraphe ii) ci-dessus; pour les personnes salariées occupant un poste à temps partiel, le montant est réduit au prorata sur la base des heures régulières travaillées au cours du mois précédent par rapport aux heures régulières d'une personne salariée à temps complet.

Les clauses 5-3.39, 5-3.40, 5-3.42 et 5-3.45 ne s'appliquent pas dans le cas d'une personne salariée qui a ainsi renoncé au régime prévu au paragraphe A) de la clause 5-3.31.

5-3.47

La personne salariée couverte par un régime particulier, qui n'utilise pas au complet ses jours de congé de maladie au cours d'une année financière accumule sans limite les jours non utilisés, sauf pour les régimes comportant une limite, celle-ci étant maintenue telle quelle.

État de la caisse de congés de maladie

5-3.48

La commission établit l'état de la caisse de congés de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les 60 jours de calendrier qui suivent.

5-4.00 DROITS PARENTAUX¹

Section I Dispositions générales

5-4.01

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

¹ La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou pour adoption avant la date de la signature de la convention demeure couverte par les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention collective précédente.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

50

FEESP – CSN (S6)

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36.

5-4.02

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

5-4.03

La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Développement social Canada (EDSC), en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

5-4.04

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

Section II Congé de maternité

5-4.05

A) Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

¹ Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

51

FEESP – CSN (S6)

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

- B) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.
- C) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résidu du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.07 Suspension du congé de maternité

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

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a également ce droit.

Malgré ce qui précède, lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité après la période mentionnée au 2^e alinéa, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

52

FEESP – CSN (S6)

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.50 durant cette suspension.

5-4.09

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.07 et 5-4.08, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14 selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.10 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-4.50, par la suite.

5-4.11 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par 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 personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

53

FEESP – CSN (S6)

5-4.12 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

A) La personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

1^o en additionnant :

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

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o du paragraphe A) et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

B) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

54

FEESP – CSN (S6)

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

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

- C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1^o du paragraphe A). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe A) ou, le cas échéant, de ses employeurs.

5-4.13 Cas admissibles au Régime d'assurance-emploi mais non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi : une indemnité calculée de la façon suivante² :

en additionnant :

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

- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

55

FEESP – CSN (S6)

- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o du paragraphe B) et le montant de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

De plus, si Emploi et Développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Emploi et Développement social Canada (EDSC), l'indemnité prévue par le 1^{er} alinéa du présent paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- C) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.14 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.13.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service¹ a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

56

FEESP – CSN (S6)

En additionnant :

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

Le paragraphe C) de la clause 5-4.12 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.15

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

57

FEESP – CSN (S6)

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

- e) Dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à compter de la date de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

5-4.16

Durant ce congé de maternité et durant les 6 premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-4.10, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

58

FEESP – CSN (S6)

- 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.

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

5-4.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si la personne salariée revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.18

La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.49.

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

5-4.19

Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail, conformément aux clauses 7-3.13, 7-3.28 ou 7-3.35, selon le secteur visé.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emplois dans les cas suivants :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

59

FEESP – CSN (S6)

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

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de la commission, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Pour la personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique, l'affectation provisoire mentionnée au 1^{er} alinéa est prioritaire à l'application des dispositions portant sur le comblement des postes temporairement vacants et des surcroûts de travail, sauf en ce qui concerne l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de 10 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du Travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du Travail ne soit rendue.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

60

FEESP – CSN (S6)

La personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. La commission doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, la commission l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.21

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

5-4.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.19. La personne salariée visée à la clause 5-4.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les 4 jours mentionnés à ce paragraphe.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.23 Congé de paternité - durée maximale de 5 jours

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

61

FEESP – CSN (S6)

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

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

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la commission.

5-4.24 Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.26 et 5-4.27, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

Dans le cas où la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

5-4.25

Durant le congé de paternité prévu aux clauses 5-4.23 et 5-4.24, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.26 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.27 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

62

FEESP – CSN (S6)

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.28

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.26 et 5-4.27, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.24, sous réserve de 5-4.01.

5-4.29 Prolongation du congé de paternité

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.30 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les 5 semaines du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, la personne salariée qui a complété 20 semaines de service¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

63

FEESP – CSN (S6)

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

5-4.31

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

La commission qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.32 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété 20 semaines de service¹.

5-4.33

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.30 et 5-4.32 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

64

FEESP – CSN (S6)

- b) à moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à la commission par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.30 et 5-4.32 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

- d) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des 20 dernières semaines précédant son congé de paternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de paternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de paternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de paternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04;

- e) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

65

FEESP – CSN (S6)

Par la suite, dans le cas où la personne salariée mise à pied est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de paternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.24 et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.30 ou 5-4.32, selon le cas.

5-4.34

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-4.35 Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la commission.

5-4.36 Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.37 et 5-4.38, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Ce congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Dans le cas où la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

66

FEESP – CSN (S6)

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

5-4.37 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.38 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.39

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.37 et 5-4.38, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.36, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.40 Prolongation du congé pour adoption

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

67

FEESP – CSN (S6)

5-4.41 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36, la personne salariée qui a complété 20 semaines de service¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

5-4.42

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

La commission qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

68

FEESP – CSN (S6)

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.43 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété 20 semaines de service¹.

5-4.44 Congé pour adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

5-4.45

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.41 et 5-4.43 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) à moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à la commission par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel;

¹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

69

FEESP – CSN (S6)

- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.41 et 5-4.43 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

- d) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des 20 dernières semaines précédant son congé pour adoption.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé pour adoption de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé pour adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04;

- e) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée mise à pied est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.36 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.41 ou 5-4.43, selon le cas.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

70

FEESP – CSN (S6)

5-4.46 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 5-4.36 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés sans traitement à temps partiel prévus à la clause 5-4.50.

5-4.47

Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.35, 5-4.36 et 5-4.44, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.48

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. À la fin de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Congé sans traitement et congé sans traitement à temps partiel

5-4.49

a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 5-4.05;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
3. un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

71

FEESP – CSN (S6)

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale de 2 ans. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé sans traitement à temps partiel à un congé sans traitement à temps partiel différent.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé sans traitement à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalué, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption;

- b) la personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la présente clause peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et 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.
- c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins 3 semaines à l'avance.

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de 2 ½ jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de 2 ans. La personne salariée et la commission peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans traitement à temps partiel.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

72

FEESP – CSN (S6)

- d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.50

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Sous réserve d'une disposition expresse dans la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel.

5-4.51

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé sans traitement à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.52

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, ce préavis est d'au moins 30 jours.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

73

FEESP – CSN (S6)

5-4.53

À l'expiration de ce congé sans traitement ou de ce congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail, conformément à la clause 7-3.13, 7-3.28 ou 7-3.35, selon le secteur visé.

De même, au retour du congé sans traitement ou du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

Congé pour responsabilités parentales

5-4.54

Un congé sans traitement ou un congé sans traitement à temps partiel d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ce congé sont les mêmes que celles prévues aux clauses 5-4.49 et 5-4.52.

5-4.55

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations parentales ou d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 5-4.24 et 5-4.36.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

La commission reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-5.02

La personne salariée, qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la 10^e journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces 2 événements.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

74

FEESP – CSN (S6)

5-5.03

La personne salariée, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné.

5-5.04

La personne salariée, élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05

La personne salariée régulière, élue à une élection provinciale ou fédérale, demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

Dans les 21 jours de la fin de son mandat, elle doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée avoir démissionné.

À son retour, elle peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission peut combler de façon définitive le poste laissé vacant par la personne salariée en congé dès le début de la 2^e année du congé ci-dessus mentionné.

5-6.00 VACANCES

5-6.01

Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à la clause 5-6.08.

5-6.02

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

Toutefois, à la demande de la commission, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde peut utiliser des jours de vacances avant le début de l'année financière où elles sont dues.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

75

FEESP – CSN (S6)

La personne salariée absente du travail, à la suite de maladie ou de lésion professionnelle au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et la commission. Toutefois, la commission peut exiger de la personne salariée, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail.

5-6.03

Aux fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, une ou plusieurs périodes d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de 242 jours ouvrables par année financière, l'accident du travail, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un mois de même que les jours compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif. Dans le cas d'une mise à pied temporaire, seuls les jours au cours desquels la personne salariée aurait été en service actif, n'eût été de sa mise à pied temporaire, sont comptabilisés aux fins de computation du service actif.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, il ne peut être compté plus de 242 jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de départ compte pour un mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a)
 - i) Avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période.
 - ii) La personne salariée détenant un poste à caractère cyclique n'est pas visée par le sous-paragraphe i) précédent; cependant, la commission peut exiger de cette personne salariée la prise de 10 jours de vacances auxquelles elle a droit, fixées immédiatement avant la mise à pied temporaire, et ce, même si cela intervient avant le début de l'année financière où ces vacances sont dues. Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, la commission peut exiger la prise de jours de vacances lors de la semaine de relâche.
 - iii) La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés en vertu de l'un des sous-paragraphe précédents prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

76

FEESP – CSN (S6)

- b) Les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents.

Lorsque dans un bureau, un service, une école ou un centre le nombre de choix manifestés pour une même période est plus grand que le nombre de choix autorisés, le choix des personnes salariées les moins anciennes est refusé.

Au plus tard le 1^{er} juin, la commission transmet par écrit à la personne salariée sa décision d'accepter ou de refuser son choix de vacances.

Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix.

- c) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'est pas modifiée.

5-6.05

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins 5 jours consécutifs à la fois. Malgré ce qui précède, un maximum de 7 jours peut être pris en journée complète, plus d'une journée à la fois et, exceptionnellement, en demi-journée. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il lui est versé avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle est de 5 jours ou plus.

5-6.07

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.08

Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie de :

- 1) 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

77

FEESP – CSN (S6)

- 2) 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 3) 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 4) 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 5) 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 6) 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

Sous réserve de la clause 5-6.03, la personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

78

FEESP – CSN (S6)

Tableau du cumul des jours de vacances

Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la personne salariée					
			20	21	22	23	24	25
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	16	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
17	à	22	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
23	à	28	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5
29	à	34	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
35	à	40	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	4,0
41	à	46	3,5	3,5	4,0	4,0	4,0	4,5
47	à	52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53	à	58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59	à	64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65	à	70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71	à	76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77	à	82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83	à	88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89	à	94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95	à	100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101	à	106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107	à	112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113	à	118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119	à	124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125	à	130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131	à	136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137	à	142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143	à	148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149	à	154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155	à	160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161	à	166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167	à	172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173	à	178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179	à	184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185	à	190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191	à	196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197	à	202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203	à	208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209	à	214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,0	22,0
215	à	220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221	à	226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227	à	232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233	à	238	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
239	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

79

FEESP – CSN (S6)

5-6.10

La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention collective 1975-1979, et ce, pour l'une des années financières de la convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle aurait eu droit par application des paragraphes 1) à 6) de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des paragraphes 2) à 6) de la clause 5-6.08.

5-6.11

Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-7.01

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

5-7.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée ou de celles qu'elle pourrait être appelée à accomplir à la commission, notamment dans le cadre d'une réorientation professionnelle résultant de la disparition de sa classe d'emplois.

5-7.03

Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.

5-7.04

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement ou lorsque, à la suite d'une demande de la personne salariée, la commission l'autorise à suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment des cours. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.05

Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées qui désirent les suivre, et ce, aux conditions suivantes :

- a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

80

FEESP – CSN (S6)

- c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.06

Après consultation du comité des relations du travail ou, à la demande du syndicat, du comité paritaire de formation et de perfectionnement, la commission établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à toutes les personnes salariées.

5-7.07

Le comité paritaire de formation et de perfectionnement établit annuellement un programme de perfectionnement tenant compte des besoins exprimés par les diverses unités administratives et comportant un calendrier d'activités. Ce programme s'élabore sur la base de projets soumis par des personnes salariées, par des groupes de personnes salariées ou par la commission.

Le comité favorise le perfectionnement du plus grand nombre possible de personnes salariées et une distribution équitable des sommes d'argent disponibles en fonction des priorités qu'il se donne.

5-7.08

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.09

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à 60 \$ par personne salariée régulière et par personne salariée occupant un poste particulier à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées à temps partiel, couvertes par la convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de 50 % dans le cas où la personne salariée travaille dans une des commissions des régions 01, 08 et 09 mentionnées à l'annexe 17.

Les montants non utilisés pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-7.10

Au plus tard le 30 juin de chaque année financière, la commission remet au syndicat un rapport sommaire écrit des montants alloués à la formation et au perfectionnement pour l'année en cours, de l'utilisation des sommes et des prévisions des sommes disponibles pour l'année financière à venir.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

81

FEESP – CSN (S6)

5-7.11

La commission dispose pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à 40 \$ par personne salariée régulière et par personne salariée occupant un poste particulier à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées à temps partiel, couvertes par la convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de 50 % dans le cas où la personne salariée travaille dans une des commissions des régions 01, 08 et 09 mentionnées à l'annexe 17.

La commission décide de l'utilisation de ces sommes lesquelles doivent servir en priorité au perfectionnement et à la formation des personnes salariées régulières en service de garde. Les montants non utilisés pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée.

5-8.02

La commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou intentionnelle, posés par la personne salariée dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu que :

- a) la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
- c) qu'elle cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03

La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

82

FEESP – CSN (S6)

5-8.04

Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à une personne salariée, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou intentionnelle de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ces biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05

Seule la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenue de prodiguer les premiers soins à une ou un élève ou à toute autre personne malade ou blessée.

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa précédent, la commission peut affecter à cette tâche une personne salariée qui accepte.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-9.01

Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'une lésion professionnelle couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

5-9.02

La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) eu égard à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

Dispositions diverses

5-9.03

La personne salariée doit aviser sa ou son supérieur immédiat le plus tôt possible des circonstances entourant la lésion professionnelle; elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale appropriée.

5-9.04

La personne salariée a droit aux soins de la ou du professionnel de la santé de son choix ainsi qu'aux soins de l'établissement de santé de son choix.

La commission doit immédiatement donner les premiers secours à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez une ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

83

FEESP – CSN (S6)

Les frais de transport sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

Le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.

5-9.05

Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées, tel qu'en usage actuellement.

5-9.06

Aux fins du présent article, le terme « consolidation » signifie : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé d'une personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible.

Traitement

5-9.07

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu et jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, elle a droit à son traitement, comme si elle était en fonction, sous réserve de ce qui suit.

La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante :

- la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales, conformément à l'article 6-7.00 et la prime de rétention, conformément à la clause 6-6.03.

5-9.08

Sous réserve de la clause 5-9.07, la CNESST rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle verse.

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

84

FEESP – CSN (S6)

Régimes collectifs

5-9.09

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.24.

Elle bénéficie, jusqu'à la consolidation de la lésion professionnelle, de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF) 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.

5-9.10

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.31 s'applique si la personne salariée est, à la suite de la même lésion professionnelle, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas (cessation de l'indemnité de remplacement du revenu), la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

Par contre, pour cette personne salariée qui recevrait de la CNESST une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.31, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est, à la suite de la même lésion professionnelle, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

5-9.11

Lorsque la personne salariée est informée par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit en informer la commission le plus tôt possible.

Droit de retour à un emploi convenable

5-9.12

A) La personne salariée qui demeure incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

85

FEESP – CSN (S6)

- 2) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, peut adapter le poste de cette dernière ou un autre poste vacant. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;
 - 3) avec l'accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;
 - 4) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;
 - 5) les dispositions du présent paragraphe A) s'appliquent malgré la clause 7-1.11.
- B) La personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable en vertu des dispositions qui précèdent bénéficie des dispositions suivantes :
- 1) lorsqu'un tel poste devient disponible dans le cadre de l'article 7-1.00, la personne salariée peut soumettre par écrit sa candidature lors de toute étape prévue à la clause 7-1.11;
 - 2) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les personnes candidates;
 - 3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;
 - 4) le droit de la personne salariée peut s'exercer au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou au cours de l'année suivant la date de la consolidation de sa lésion professionnelle si cette échéance est la plus éloignée.
- C) La personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable durant la période prévue ci-dessus se voit dès lors appliquer les dispositions de l'article 7-4.00.
- D) À compter de la date de consolidation de la lésion professionnelle, le poste préalablement détenu par cette personne salariée devient vacant et régi par l'article 7-1.00, à moins qu'il n'ait été, depuis la lésion professionnelle, aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

5-9.13

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-9.12 ou du paragraphe B) de la clause 5-9.12 bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon la clause 6-2.18.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

86

FEESP – CSN (S6)

5-9.14

La personne salariée qui obtient un poste, conformément au paragraphe A) ou au paragraphe B) de la clause 5-9.12, bénéficie d'une période d'adaptation de 50 jours effectivement travaillés à la fin de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit. Lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de la clause 5-9.12 comme si elle n'avait jamais occupé ce poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

5-9.15

La commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant l'application des paragraphes A) et B) de la clause 5-9.12 pour la réintégration à un emploi convenable.

Dispositions générales

5-9.16

La personne salariée de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation obtient un congé sans perte de traitement, sans perte de primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-7.00 et de la prime de rétention prévue à la clause 6-6.03, et ce, pour toute la durée de l'absence incluant le temps de déplacement.

5-9.17

Même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, la commission peut procéder à l'assignation temporaire au travail de la personne salariée si la ou le médecin qui a charge de la personne salariée croit que :

- 1) la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail et
- 2) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion professionnelle et
- 3) ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec la ou le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), mais dans ce cas elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport de la ou du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Les dispositions de la présente clause peuvent aussi s'appliquer pour la personne salariée visée à la clause 5-9.12.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

87

FEESP – CSN (S6)

5-9.18

- a) La personne salariée travaillant dans une cafétéria ou la personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins visée par l'article 10-2.00 réintègre son poste si elle redevient capable d'exercer son emploi durant la même année financière. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-2.06.
- b) La personne salariée travaillant dans le cadre de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle visée par l'article 10-1.00 réintègre son poste si elle redevient capable d'exercer son emploi durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-1.04.
- c) La personne salariée temporaire qui s'absente en raison d'une lésion professionnelle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ si elle redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauche.

5-9.19

Les dispositions du présent article, et en particulier les clauses 5-9.10, 5-9.12 et 5-9.18, s'appliquent à la personne salariée dont l'absence reliée à une lésion professionnelle est en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention. Ceci ne peut avoir pour effet de prolonger toutefois un délai prévu à la convention.

5-9.20

La personne salariée peut s'absenter, sans perte de traitement, lorsque sa présence est requise auprès des instances prévues dans le cadre de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), et ce, pour le temps requis.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à une personne salariée un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas 12 mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.02

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-10.03

Durant son absence, la personne salariée accumule son ancienneté pour une durée maximale d'un mois; après cette période, elle conserve, sans l'accumuler, son ancienneté.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement aux fins de perfectionnement ou de formation continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de son congé sans traitement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

88

FEESP – CSN (S6)

La personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie de base et paie la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut, en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

5-10.04

À son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste, conformément à l'article 7-3.00.

5-10.05

En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de cette personne salariée.

5-10.06

La personne salariée, qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu, est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.07

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 peut être à temps partiel, et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, la personne salariée concernée conserve son statut de personne salariée régulière ou permanente, le cas échéant, mais elle est considérée quant aux autres conditions de travail comme une personne salariée à temps partiel.

5-10.08

Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputée comme motif valable une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité ou, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de la clause 5-10.09, une demande de congé sans traitement aux fins de perfectionnement ou de formation.

Dans le cas où le perfectionnement ou la formation implique un congé à temps partiel, la commission et la personne salariée doivent s'entendre sur l'aménagement (nombre de jours et répartition) du congé. En cas de désaccord quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de 2 ½ jours par semaine ou l'équivalent. En cas de désaccord quant à la répartition de ces jours de congé, la commission effectue cette répartition.

5-10.09

À sa demande écrite présentée au moins un mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement d'une durée minimale de 3 mois sans excéder 12 mois consécutifs. Pour la personne salariée travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde, le congé doit couvrir toute l'année scolaire. Ce congé est accessible à cette personne salariée ayant 7 ans de service et elle peut en bénéficier une fois par période de 7 ans de service. Ce congé ne peut être à temps partiel.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

89

FEESP – CSN (S6)

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante, s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école ou centre, un tel congé pour la même période. La personne salariée la plus ancienne a alors priorité.

Durant ce congé, la personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie de base en payant la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

5-10.10

La personne salariée peut, pour un motif valable, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue à la suite d'un avis écrit transmis au moins un mois avant son retour.

Congé pour aide internationale

5-10.11

À sa demande écrite présentée au moins un mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de la clause 5-10.09, un congé sans traitement pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou du Canada. À cette fin, la personne salariée fournit les preuves pertinentes à la commission. Ce congé est d'une durée maximale de 2 ans.

La personne salariée peut participer au régime d'assurance maladie de base et aux régimes complémentaires ainsi qu'au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.

À son retour au travail, la personne salariée se voit reconnaître, aux fins de détermination d'échelon, toute expérience pertinente acquise durant son congé pour aide internationale, conformément aux dispositions de l'article 6-2.00.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

La commission peut aussi accorder aux mêmes conditions, à une personne salariée régulière, un congé sans traitement pour exercer un travail hors du Québec en vertu d'un programme d'échange ou d'aide aux étrangers qu'elle juge valable.

5-11.00 CONGÉ AUTOFINANCÉ

5-11.01

Le régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé autofinancé.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

90

FEESP – CSN (S6)

Ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

5-11.02

Toute personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, ainsi que la personne salariée en disponibilité sont admissibles au régime de congé autofinancé.

La personne salariée en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible au régime. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-11.03

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée, la commission peut accorder un congé autofinancé. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec une copie au syndicat.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

5-11.04

À moins d'une prolongation prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période de ce contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	Période de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-11.05

La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-11.06

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

91

FEESP – CSN (S6)

5-11.07

La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe 4.

5-11.08

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui a obtenu un congé, conformément à l'article 5-11.00 des conventions collectives 2005-2010 et 2010-2015, continue d'être régie par les dispositions qui lui étaient applicables.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

92

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée à l'emploi à cette date, le classement qu'elle détenait au 31 mars 2015 ou à la date de son embauche, si elle est postérieure au 31 mars 2015, et le cas échéant, elle se voit confirmer les divers classements qu'elle a détenus entre le 31 mars 2015 et la date d'entrée en vigueur de la convention. Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2 de la convention.

6-1.02

Sauf dans le cas où il y a mouvement de personnel impliquant une personne salariée à cette date, le classement d'une personne salariée à la date d'entrée en vigueur de la convention est celui qu'elle détenait au 31 mars 2015.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03

Dès son embauche, la personne salariée est classée dans l'une des classes d'emplois du Plan de classification.

6-1.04

Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-1.05

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.06

Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions.

6-1.07

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les 90 jours effectivement travaillés dans ce nouveau poste. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

93

FEESP – CSN (S6)

Modification dans les fonctions

6-1.08

La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle sont modifiées et, de ce fait, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de 30 jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2010-2015 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les 30 jours ouvrables de l'entrée en vigueur de la convention.

6-1.09

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.07 et 6-1.08, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au plan.

6-1.10

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.09, les dispositions qui suivent s'appliquent :

- a) dans les 20 jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de cette compensation aux fins d'application de la clause 6-1.07 ou 6-1.08;
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.11

Malgré ce qui est ci-dessus prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques du poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.14 et 6-1.15 s'appliquent alors.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

94

FEESP – CSN (S6)

6-1.12

Si, dans les 30 jours qui suivent la décision de l'arbitre, la commission n'a pas rétabli, en cas d'application de la clause 6-1.08, les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, ou n'a pas modifié en conséquence les fonctions de la personne salariée, en cas d'application de la clause 6-1.07, le poste devient alors un nouveau poste à être comblé selon l'article 7-1.00.

La personne salariée ainsi déplacée de son poste bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00, sous réserve qu'elle ne peut être mise à pied.

Dans un tel cas, le nom de la personne salariée, en faveur de qui la décision arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des personnes candidates prévue à l'article 7-1.00 et celle-ci est réputée posséder l'équivalent des qualifications requises pour ce poste.

Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.09 ou à la clause 6-1.10 tant qu'elle occupe ce poste.

6-1.13

Dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat peut renoncer au système prévu à la clause 6-1.12 et choisir l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassé en la manière ci-dessus prévue est confirmée dans ce poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modification d'attributions ou de qualifications

6-1.14

Si, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de ces classes d'emplois est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.15

Si, pendant les 40 jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les 20 jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

95

FEESP – CSN (S6)

Arbitrage

6-1.16

Pour les fins des clauses 6-1.09, 6-1.10 et 6-1.15, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres uniques suivants :

April, Huguette;
 Beaupré, René;
 Ferland, Gilles;
 Hardy, Robert;
 Rochefort, Hilaire;
 Tousignant, Lyse.

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent nommer une personne pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à l'article 9-2.00, voit à la répartition des griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.17

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'entrée en vigueur de la convention

6-2.01

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1^{er} avril 2015 à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1^{er} avril 2015 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2 de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 mars 2015 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-2.02

Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable, différente de celle à laquelle elle est intégrée, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18, selon le cas.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

96

FEESP – CSN (S6)

6-2.03

À la suite de la détermination de l'échelon d'intégration dans les nouvelles échelles de traitement, et ce, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 6-2.01, la commission accorde à la personne salariée qui y a droit, par application des clauses 6-2.09 à 6-2.15, son avancement d'échelon.

À l'embauche

6-2.04

L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.05

L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue, soit 1 820 heures pour les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif et 2 015 heures pour les catégories des emplois de soutien manuel. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes d'emplois à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2.

6-2.06

Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe d'emplois.

6-2.07

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.08

De même, une personne salariée ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder 2 échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

97

FEESP – CSN (S6)

Avancement d'échelon

6-2.09

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

Malgré les dispositions du présent article, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut être récupéré par la personne salariée tant qu'elle demeure à l'emploi de la commission.

De plus, les mois compris entre le 1^{er} 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 d'une personne salariée pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.10

La personne salariée mise à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas 3 mois est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considérée au service de la commission pendant cette période.

6-2.11

Le 1^{er} avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins 9 mois la date effective d'entrée en service.

6-2.12

L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsque au cours des 12 mois qui précèdent la date où cet avancement d'échelon aurait été consenti, la personne salariée a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-5.00, 5-10.00 ou de la clause 5-4.54, pour une durée excédant 6 mois ou si la personne salariée a été invalide pour une période excédant 6 mois.

6-2.13

Dans le cas où un avancement d'échelon n'est pas accordé, la personne salariée en cause peut demander à la commission les motifs parmi ceux énumérés à la clause 6-2.12 qui justifient le fait que son échelon ne lui a pas été accordé.

6-2.14

L'avancement de 2 échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

98

FEESP – CSN (S6)

6-2.15

Un changement de classe d'emplois, 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

Lors d'une promotion (y compris une promotion temporaire)

6-2.16

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) i) Personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif

Elle reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les 2 premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si cette augmentation a pour effet de porter la personne salariée promue à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire.

- ii) Personnel de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10 \$ l'heure; à défaut, la personne salariée reçoit le taux de la nouvelle classe d'emplois et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10 \$ l'heure.

- b) Elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

- c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle :

- i) pour une personne salariée du personnel de soutien administratif et du personnel de soutien technique et paratechnique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son traitement hors échelle majoré du $\frac{1}{3}$ de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon un et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

99

FEESP – CSN (S6)

- ii) pour une personne salariée du personnel de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :
 - son taux de traitement hors échelle majoré du $\frac{1}{3}$ de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10 \$ l'heure.

Lors d'une mutation

6-2.17

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

Lors d'une rétrogradation

6-2.18

- a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
 - i) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
 - ii) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.
- b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de 2 ans après la rétrogradation.

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, dans une période de 2 ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 100 FEESP – CSN (S6)

6-2.19

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 et 6-2.18, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

6-3.01

A) Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

B) Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2016.

C) Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %² avec effet le 1^{er} avril 2017.

D) Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2018.

E) Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

6-3.02

Les taux et échelles de traitement horaires applicables sont ceux apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas à l'annexe 2 de la convention.

¹ La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

101

FEESP – CSN (S6)

Rémunération additionnelle

6-3.03

A) Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

B) Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

6-4.00 PERSONNE SALARIÉE HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE

6-4.01

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-4.02

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-4.01 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-4.03

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi, conformément aux dispositions des clauses 6-4.01 et 6-4.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

102

FEESP – CSN (S6)

6-4.04

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-5.01

La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission. Ces normes incluant les taux doivent être au moins équivalentes aux normes les plus avantageuses accordées à un groupe syndiqué de la commission.

Une personne salariée est réputée au travail durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur, conformément à l'article 57 3^o de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

6-5.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-5.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.06.

6-5.04

Les autres frais (transport en commun, taxi, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-5.05

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

6-5.06 Assurances

La personne salariée qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins 100 000 \$ pour dommages aux biens d'autrui.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 103 FEESP – CSN (S6)

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Prime de soir

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 heures et 24 heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
0,68 \$/heure	0,69 \$/heure	0,70 \$/heure	0,71 \$/heure	0,72 \$/heure

Prime de nuit

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24 heures et 8 heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté ¹	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté ¹	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté ¹	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime prévue ci-dessus, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé s'établit de la façon suivante :

- 11 % équivaut à 22,6 jours;
- 12 % équivaut à 24 jours;
- 14 % équivaut à 28 jours.

La prime de soir et la prime de nuit ne s'appliquent pas pour les heures supplémentaires. Ces primes sont versées en même temps que la paie des personnes salariées.

¹ Pour la personne salariée non couverte par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

104

FEESP – CSN (S6)

6-6.02 Prime pour responsabilité additionnelle

- a) La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les 2 certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
10,87 \$/semaine	11,03 \$/semaine	11,22 \$/semaine	11,44 \$/semaine	11,67 \$/semaine

- b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par la commission, et qui les assiste dans leurs déplacements reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
0,93 \$/heure	0,94 \$/heure	0,96 \$/heure	0,98 \$/heure	1,00 \$/heure

- c) La soudeuse ou le soudeur, détenteur d'un certificat de qualification en soudage-montage délivré sous le régime de qualification par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Emploi Québec) reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois et pour chaque heure ainsi travaillée une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
1,57 \$/heure	1,59 \$/heure	1,62 \$/heure	1,65 \$/heure	1,68 \$/heure

- d) La ou le concierge, affecté à un immeuble doté d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (RLRQ, chapitre M-6), a droit, à la prime hebdomadaire suivante, à la condition qu'elle ou qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou qu'il possède le certificat de compétence nécessaire :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
11,03 \$/semaine	11,20 \$/semaine	11,40 \$/semaine	11,63 \$/semaine	11,86 \$/semaine

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 105 FEESP – CSN (S6)

e) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de 5 personnes salariées et plus bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
0,96 \$/heure	0,97 \$/heure	0,99 \$/heure	1,01 \$/heure	1,03 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux personnes salariées dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

À moins d'entente entre la commission et le syndicat, le supplément de traitement prévu à la présente clause doit être versé en même temps que la paie des personnes salariées. Les primes prévues à la présente clause sont versées dans les 20 jours de la fin de la semaine de leur acquisition.

6-6.03 Prime de rétention

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime annuelle de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

6-6.04 Logement

Lorsqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, un logement, dans un immeuble appartenant à la commission, est occupé par une personne salariée, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

6-6.05 Vérification des fournaies

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.06, la commission peut exiger d'une personne salariée non résidente qu'elle procède à la vérification des fournaies, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque visite d'école institutionnelle ou centre une compensation, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
20,82 \$/visite	21,13 \$/visite	21,50 \$/visite	21,93 \$/visite	22,37 \$/visite

Lorsque 2 immeubles d'une même école institutionnelle ou centre sont situés à plus d'un kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme 2 écoles institutionnelles ou centres distincts.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

106

FEESP – CSN (S6)

6-6.06

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école ou au centre pour toutes activités entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles, heures supplémentaires). Dans ce cas, la rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.05.

6-6.07

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission recueille une fois par année, par voie d'affichage, la liste des concierges, des concierges de nuit et des ouvrières et des ouvriers d'entretien, classe II intéressés à effectuer ces vérifications.

Lorsque cette liste comporte plus d'une personne salariée, toute vérification de fournaises d'une école ou d'un centre doit être offerte, par ordre d'ancienneté dans chaque classe d'emplois, d'abord à la ou au concierge de l'école ou d'un centre, à la ou au concierge de nuit de l'école ou d'un centre puis à l'ouvrière ou à l'ouvrier d'entretien, classe II de l'école ou d'un centre.

Si aucune personne salariée de l'école ou d'un centre n'est inscrite sur la liste, la vérification peut être faite par une autre personne salariée d'une autre école ou d'un autre centre inscrite sur cette liste. Si aucune de ces personnes salariées n'est disponible, les dispositions prévues à la clause 6-6.05 s'appliquent.

6-6.08

Dans les cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaies étaient effectuées par des personnes salariées autres que celles d'entretien ménager, la commission continue d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-6.09 Prime d'horaire brisé

La technicienne ou le technicien en service de garde, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale, ainsi que l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde qui est tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur.

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
3,76 \$/jour	3,82 \$/jour	3,89 \$/jour	3,97 \$/jour	4,05 \$/jour

6-6.10 Prime de disponibilité

La personne salariée qui, à la demande de la commission, accepte de demeurer à sa disposition pour exécuter un travail à l'extérieur de son horaire régulier bénéficie d'une prime de disponibilité équivalant à une heure de travail à taux simple, après chaque période de 8 heures complètes de disponibilité.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

107

FEESP – CSN (S6)

Les parties locales peuvent convenir par adaptation locale des modalités d'application de cette prime.

6-6.11

Les primes et les allocations, à l'exception des primes et des allocations exprimées en pourcentage du traitement, sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage que déterminé à la clause 6-3.01.

6-7.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

6-7.01 Définitions

Aux fins de cet article, on entend par :

1- Personne à charge

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire, selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la commission et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

¹ On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou une ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et de 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

108

FEESP – CSN (S6)

2- Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Némiscau, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui.

Secteur III

Le territoire situé au nord du 51° degré de latitude incluant Mistassini, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

La localité de Fermont;

le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;

la localité des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités d'Angliers, Béarn, Belleterre, Chapais, Chibougamau, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lorrainville, Matagami, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno de Guigues, Saint-Eugène de Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

109

FEESP – CSN (S6)

Niveau des primes

6-7.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le taux en vigueur :

		Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02 par année
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne à charge	Secteur V	19 382 \$	19 673 \$	20 017 \$	20 417 \$	20 825 \$
	Secteur IV	16 429 \$	16 675 \$	16 967 \$	17 306 \$	17 652 \$
	Secteur III	12 633 \$	12 822 \$	13 046 \$	13 307 \$	13 573 \$
	Secteur II	10 041 \$	10 192 \$	10 370 \$	10 577 \$	10 789 \$
	Secteur I	8 119 \$	8 241 \$	8 385 \$	8 553 \$	8 724 \$
Sans personne à charge	Secteur V	10 994 \$	11 159 \$	11 354 \$	11 581 \$	11 813 \$
	Secteur IV	9 320 \$	9 460 \$	9 626 \$	9 819 \$	10 015 \$
	Secteur III	7 897 \$	8 015 \$	8 155 \$	8 318 \$	8 484 \$
	Secteur II	6 692 \$	6 792 \$	6 911 \$	7 049 \$	7 190 \$
	Secteur I	5 676 \$	5 761 \$	5 862 \$	5 979 \$	6 099 \$

6-7.03

La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévues à sa classe d'emplois sur une base annuelle.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-7.01.

6-7.04

Sous réserve de la clause 6-7.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la convention si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congé pour lésion professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés autofinancés peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

110

FEESP – CSN (S6)

6-7.05

Dans le cas où les conjointes ou conjoints travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » prévue à la clause 6-7.01.

Autres bénéficiaires

6-7.06

La commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-7.01 :

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Le poids de 228 kilogrammes prévu au paragraphe b) est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas où la personne salariée est recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

6-7.07

Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-7.06 lui sont remboursés. Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le 45^e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

111

FEESP – CSN (S6)

6-7.08

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-7.06 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les 2 années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-7.09

Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de l'embauche de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée, dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études, les frais visés à la clause 6-7.06 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

6-7.10

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour la même commission, un seul des 2 conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés aux clauses 6-7.06 à 6-7.09. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la commission n'est tenue à aucun remboursement.

Sorties

6-7.11

La commission rembourse à la personne salariée recrutée à plus de 50 kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge :

- a) pour la Commission scolaire du Littoral et pour la Commission scolaire de la Baie-James, à l'exception du territoire des localités de Joutel et Matagami ainsi que les territoires s'étendant à l'est du Havre-St-Pierre jusqu'à la limite de la Commission scolaire du Littoral, y compris l'Île d'Anticosti : 4 sorties par année pour la personne salariée sans personne à charge et 3 sorties par année pour la personne salariée et ses personnes à charge;
- b) pour Fermont et Schefferville : 4 sorties par année pour la personne salariée sans personne à charge et 3 sorties par année pour la personne salariée et ses personnes à charge;
- c) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial : une sortie par année pour la personne salariée et ses personnes à charge.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

112

FEESP – CSN (S6)

La distribution et l'aménagement des sorties prévues aux paragraphes précédents peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission, y inclus l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la personne salariée mise à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelée au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait, maritalement avec une conjointe ou un conjoint travaillant dans le secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint.

6-7.12

Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la convention.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la convention.

6-7.13

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de la commission) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée qui a été recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un des 2 montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

6-7.14

Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident, par une ou un parent non résident ou par une ou un ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-7.01. Les dispositions des clauses 6-7.11 à 6-7.13 s'appliquent quant au remboursement des frais.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

113

FEESP – CSN (S6)

Sous réserve d'une entente avec la commission relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-7.11 peut anticiper au plus une sortie dans le cas du décès d'une ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, une ou un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

6-7.15 Remboursement de dépenses de transit

La commission rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la convention, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

6-7.16 Décès de la personne salariée

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

6-7.17 Transport de nourriture

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

- a) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'elle verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit, annuellement au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

6-7.18 Véhicule à la disposition de la personne salariée

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'un arrangement local.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

114

FEESP – CSN (S6)

6-7.19 Logement

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2015.

À la demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, à la demande du syndicat, elle informe des mesures d'entretien existantes.

6-7.20 Dispositions des conventions collectives antérieures

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits, sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention :

- la définition de « point de départ » prévue à la clause 6-7.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus aux clauses 6-7.02 et 6-7.03;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-7.06 à 6-7.14;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu aux clauses 6-7.11 à 6-7.14;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-7.17.

La commission accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 30 juin 2015, les ententes concernant la compensation pour le logement, pour les territoires des commissions scolaires de Port-Cartier, Sept-Îles, Moyenne-Côte-Nord, Fermont et des commissions scolaires Bersimis, Manicouagan et Tadoussac.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-8.01

Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites ci-dessous sont confiées à la ou au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école ou le centre. Après entente entre la commission scolaire et le syndicat, il peut y avoir une répartition différente.

La personne salariée à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée selon les dispositions qui suivent :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien 115 FEESP – CSN (S6)

- a) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés¹ :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
17,00 \$/heure	17,26 \$/heure	17,56 \$/heure	17,91 \$/heure	18,27 \$/heure

- b) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage² :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
19,95 \$/heure	20,25 \$/heure	20,60 \$/heure	21,01 \$/heure	21,43 \$/heure

- c) Ces taux de traitement calculés, conformément aux deux paragraphes précédents, sont majorés de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Quant aux vacances, cette personne salariée est sujette aux dispositions des lois applicables. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de 11 % est porté à 15 %.

Lorsque le taux régulier de la personne salariée concernée est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) précédents pour une heure de travail³.

6-8.02

Seules les personnes autorisées par la commission peuvent permettre les locations de salles y compris l'usage des locaux de la commission.

6-8.03

La réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un mois.

¹ Les taux prévus pour l'ouverture de l'école ou du centre correspondent aux taux horaires applicables à la gardienne ou au gardien et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

² Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables à la ou au concierge, classe I et à la ou au concierge, classe II et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

³ Les taux prévus à titre de rémunération minimum sont ajustés, s'il y a lieu, de façon à équivaloir à la somme des taux prévus pour les périodes correspondantes pour l'ouverture de l'école et la préparation des locaux.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

116

FEESP – CSN (S6)

6-9.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-9.01

La paie des personnes salariées leur est versée par virement bancaire à tous les 2 jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

La commission transmet annuellement par voie électronique les feuillets fiscaux à chacune des personnes salariées.

La paie couvrant la période du 30 juin doit permettre l'identification des sommes versées pour la période se terminant le 30 juin, le cumulatif des gains à cette date, et la partie de période débutant le 1^{er} juillet.

6-9.02

La commission transmet par voie électronique à la personne salariée, en même temps que sa paie, un bulletin de paie qui doit indiquer, notamment :

- a) le nom de l'employeur;
- b) la classe d'emplois de la personne salariée;
- c) le nombre d'heures payées au taux normal;
- d) le nombre d'heures supplémentaires payées;
- e) le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1^{er} janvier au 31 décembre);
- f) la cotisation syndicale;
- g) les retenues aux fins d'impôts;
- h) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
- i) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- j) les cotisations au régime collectif d'assurance groupe;
- k) la cotisation d'assurance-emploi;
- l) la période concernée;
- m) la déduction à une caisse d'économie, à Fondation et à Bâtirente, s'il y a lieu;
- n) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission ou que le système de paie le permette;
- o) tous les autres renseignements déjà fournis par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention, de même que toute autre information que la commission juge utile.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

117

FEESP – CSN (S6)

6-9.03

Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses précédentes. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, y compris la période de référence couverte par la paie.

6-9.04

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de 10 % de son traitement brut par paie.

6-9.05

Sauf dans le cas où la CNESST émet directement à la personne salariée l'état des indemnités versées, la commission indique sur les formulaires « T-4 » et « Relevé 1 » les montants qu'elle a reçus au nom de cette personne salariée à titre d'indemnités.

La commission indique sur les formulaires « T-4 » et « Relevé 1 » le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

6-9.06

- a) La commission remet à la personne salariée, dans les 30 jours de son départ, un état signé des montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux.
- b) La commission verse à la personne salariée, dans les 30 jours suivant son départ, les montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux.

6-9.07

Les primes à être versées en vertu de la convention le sont avec la paie de la personne salariée dans les délais prévus pour chacune de ces primes.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

118

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

7-1.01

En plus des dispositions de la présente section, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, à celles travaillant dans le secteur des services de garde, à celles occupant un poste particulier et à celles visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

7-1.02

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article, la personne salariée ou la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. À moins d'une disposition à l'effet contraire, si plus d'une personne salariée ou personne satisfait aux qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté ou à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

Lorsqu'une disposition du présent article prévoit le comblement d'un poste ou d'un surcroît de travail en ayant recours à la liste de priorité d'embauche, la commission utilise la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois visée.

7-1.03

La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre au moins 15 jours à l'avance son projet au syndicat. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir, par entente écrite, de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation.

7-1.04

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article, la commission comble tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé en choisissant d'abord parmi les personnes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, parmi les personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant, en vertu de la convention, d'une protection de la classe d'emplois en cause, ainsi que parmi les personnes salariées de la même classe d'emplois bénéficiant d'une des protections salariales prévues à la clause 7-3.21 et qui ont posé leur candidature. L'application du présent alinéa doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44.

À défaut, elle comble ces postes en choisissant parmi les personnes permanentes en disponibilité du personnel de soutien. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent alinéa doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

119

FEESP – CSN (S6)

De plus, la personne salariée bénéficiant d'une protection de classe d'emplois en vertu de la convention qui refuse un poste de cette classe d'emplois ou celle bénéficiant d'une protection salariale qui refuse un poste comportant un nombre d'heures régulières égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait avant l'obtention de son nouveau poste perd dès lors ce bénéfice.

Pour les comblements d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier, et, dans le secteur des services de garde, d'un ajout d'heures, la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44.

7-1.05

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter du 1^{er} jour de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.06

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.07

En tout temps, pendant la période d'adaptation de 50 jours de travail effectif qui suit l'obtention d'un poste particulier, toute promotion ou mutation dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée ayant obtenu un poste particulier, ayant été promue ou mutée à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les 25 jours de travail effectif de cette nomination, promotion ou mutation.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion ou ces mutations. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de l'alinéa précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

7-1.08

La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

120

FEESP – CSN (S6)

7-1.09

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut affecter une personne salariée d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre à un autre bureau, un autre service, une autre école ou un autre centre ou à l'intérieur d'un même bureau, d'un même service, d'une même école ou d'un même centre pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.05 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette affectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

7-1.10

La personne salariée qui occupe un poste particulier peut postuler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. Si elle obtient le poste, elle peut choisir de demeurer affectée à son poste particulier ou d'occuper le poste obtenu. Dans le cas où la personne choisit de demeurer affectée à son poste particulier, sa période d'adaptation ou d'essai débute au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

La personne salariée régulière qui occupe un poste particulier mais dont le poste est aboli bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

La personne salariée temporaire dont le poste particulier prend fin est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant (Secteur général)

7-1.11

A) Affichage

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de 30 jours pour décider de l'abolir ou de le combler.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition de ce poste, le syndicat en est avisé dans les 15 jours de la date de prise de décision.

Si la décision est à l'effet de le combler, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsqu'un poste devient vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée soumise à une période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07, la commission procède en n'excédant pas les délais qui y sont prévus.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

121

FEESP – CSN (S6)

Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente section, ce poste doit être affiché¹ sur le site Web de la commission, et ce, pour une période effective d'au moins 5 jours ouvrables. Cet affichage s'adresse aux personnes et aux personnes salariées. Un avis est transmis au syndicat.

Cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé après l'application du mécanisme de sécurité d'emploi et avant l'entrée des élèves. Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant l'entrée des élèves et comble ces postes selon la séquence prévue au paragraphe B) de la présente clause. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste définitivement vacant à compter du 1^{er} janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir lors de l'adoption du plan d'effectif suivant.

B) Séquence

La commission procède ensuite de la façon suivante pour combler le poste :

I Poste à temps partiel

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel, la commission procède selon les dispositions prévues au sous-paragraphe a) et, à défaut, selon les sous-paragraphe b), c), f), et g).

II Poste à temps complet

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps complet, la commission procède de la façon suivante :

- a) la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;
- b) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes à l'essai qui ont posé leur candidature et en procédant au rappel des personnes salariées régulières qu'elle a mises à pied et qui ont complété 2 années de service actif à la commission dans un poste à temps partiel;
- c) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche (les personnes salariées temporaires, les personnes salariées régulières et à l'essai mises à pied) et les personnes salariées visées à la clause 7-4.02 ou 7-4.04 qui ont posé leur candidature;

¹ L'avis d'affichage prévu à la convention collective 2010-2015 continu de s'appliquer durant une période d'une année à compter de la signature de la présente convention.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

122

FEESP – CSN (S6)

- d) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;
- e) à défaut, la commission s'adresse au Bureau national de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;
- f) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées visées aux articles 10-1.00 et 10-2.00 qui ont posé leur candidature. Cette priorité d'embauche, valable pour une période de 24 mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'aux personnes salariées ayant complété la période de probation prévue à la clause 10-1.05 ou à la clause 10-2.02, selon le cas;
- g) à défaut, la commission peut offrir le poste à une personne de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles des personnes refusées à l'une des étapes prévues à la présente clause.

C) Modalités

Les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et celles travaillant dans le secteur des services de garde sont considérées lors de l'application de la clause 7-1.04 et des sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe B) de la présente clause.

La personne salariée qui ne peut conserver son poste pendant sa période d'essai ou qui ne réussit pas sa période d'essai est de nouveau visée par les articles 10-1.00 ou 10-2.00 sans perte de droits ou, selon le cas, par la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

Aux fins d'application de la clause 7-1.04, si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté.

7-1.12

L'affichage prévu à la clause 7-1.11 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre de la ou du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature, la nature des tests qu'elle entend administrer ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise. Les tests doivent être en relation avec les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

123

FEESP – CSN (S6)

Dans tous les cas où la commission détermine des exigences autres que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. À ce titre, la commission peut aussi exiger la connaissance d'un logiciel dont l'usage est réservé spécifiquement à la commission ou aux commissions scolaires. Dans ce cas, elle doit avoir offert dans l'année précédant un affichage une activité permettant aux personnes salariées régulières l'apprentissage de ce logiciel en lien avec cette exigence. Cette activité est réputée inscrite dans le programme de perfectionnement et ses coûts sont puisés à même les sommes prévues à la clause 5-7.09. Lorsqu'une telle activité n'est pas prévue au programme de perfectionnement, la commission l'offre tout de même, mais celle-ci ne peut être dispensée avant qu'il ne se soit écoulé un délai d'au moins 15 jours suivant l'offre.

Dans les 20 jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom de la personne choisie, le nom des personnes qui ont posé leur candidature, leur ancienneté, leur durée d'emploi et leur classe d'emplois.

Sous réserve de la clause 7-1.10, la commission procède à l'affectation de la personne salariée sur son nouveau poste dans les 40 jours ouvrables de la fin de l'affichage.

7-1.13

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir ces listes. L'application de la présente clause tient lieu des dispositions prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11.

7-1.14

Par exception aux dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de 2 années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique sauf pour les classes d'emplois d'infirmière ou infirmier-auxiliaire et de surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur; cette règle d'exception s'applique également dans le cas de la catégorie du personnel de soutien manuel, pour les classes d'emplois où de la scolarité est exigée.

Cependant, les personnes salariées faisant partie de la catégorie des emplois du personnel de soutien technique et paratechnique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

124

FEESP – CSN (S6)

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

7-1.15

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de 21 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;
- c) à défaut, la commission l'offre, au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00, pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées régulières ou visées par l'article 10-2.00 de l'immeuble où il se trouve;
- d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

B) Modalités

Dans le cadre du sous-paragraphe b) du paragraphe A) précédent, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. Les personnes salariées régulières des secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde sont considérées à cette étape.

Malgré le paragraphe A) précédent et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

C) Poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de 20 semaines et plus

Une fois par année avant l'entrée des élèves, la commission offre les postes temporairement vacants d'une durée préalablement déterminée de 20 semaines et plus, par affichage ou lors d'une séance d'affectation, à l'ensemble des personnes salariées régulières pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

125

FEESP – CSN (S6)

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur de l'adaptation scolaire)

7-1.16

La commission favorise la participation du personnel technique en adaptation scolaire lors des rencontres pour l'élaboration des plans d'intervention et recueille les informations pertinentes auprès des autres personnes salariées de soutien.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un ou 2 élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'attribution d'un de ces postes dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.17

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'entrée des élèves peut être comblé de façon temporaire, conformément à la clause 7-1.19, et ce, jusqu'au prochain plan d'effectif prévu à la clause 7-3.23.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède selon la clause 7-1.11.

7-1.18

Malgré ce qui précède, après l'application de la mécanique de sécurité d'emploi, et ce, jusqu'au 1^{er} novembre, la commission doit afficher conformément à la clause 7-1.11 tout poste nouvellement créé ou tout poste dont le nombre d'heures est modifié ne découlant pas de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) conformément aux dispositions prévues à la Politique de l'adaptation scolaire et aux programmes des services complémentaires :
 - une modification relativement à l'intégration totale ou partielle d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;
 - une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des EHDAA;
 - une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même s'ils ne sont pas identifiés;
- b) un changement dans le transport de la clientèle EHDAA ;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

126

FEESP – CSN (S6)

- c) l'arrivée d'un nouvel élève dans l'établissement lequel requiert une des mesures prévues au paragraphe a);
- d) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Aux termes de l'affichage du poste, celui-ci est offert aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée ayant posé leur candidature. À défaut d'avoir ainsi comblé le poste, la séquence prévue à la clause 7-1.11 s'applique.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures ou chaque poste nouvellement créé la situation qui le justifie parmi celles prévues à la présente clause.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées à la présente clause, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les 15 jours ouvrables suivant la demande. Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

7-1.19

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;
- c) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- d) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

B) Modalités

Dans le cadre du sous-paragraphe b) du paragraphe A) précédent, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. Les personnes salariées régulières du secteur général et du secteur des services de garde sont considérées à cette étape.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

127

FEESP – CSN (S6)

Malgré le paragraphe A) précédent et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures (Secteur des services de garde)

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.20

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'entrée des élèves peut être comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.21, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.37 à 7-3.39.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède conformément aux dispositions de la clause 7-1.11.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier et d'un ajout d'heures

7-1.21 Séquences

Éducatrice ou éducateur en service de garde et éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale

- A) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures d'une durée préalablement déterminée de plus de 2 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :
- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
 - b) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en périodes dont la durée minimale est de 15 minutes. Cependant, la personne salariée doit conserver son groupe d'élèves pour toutes les périodes au cours desquelles les groupes sont constitués;
 - c) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en périodes dont la durée minimale est de 15 minutes;
 - d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
 - e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

128

FEESP – CSN (S6)

Technicienne ou technicien en service de garde

- B) Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de plus de 20 jours, elle procède de la façon suivante :
- a) la commission l'offre, dans le service de garde concerné, à l'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;
 - b) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux éducatrices ou éducateurs en service de garde;
 - c) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
 - d) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.
- C) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de 20 semaines et plus, elle procède de la façon suivante :
- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
 - b) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. À cette fin, le poste ne peut être fractionné;
 - c) à défaut, la commission l'offre, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures. À cette fin, le poste ne peut être fractionné;
 - d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
 - e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

7-1.22 Modalités

Dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.21, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement, le surcroît ou l'ajout d'heures en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Sous réserve de la clause 7-3.37, le cumul ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée.

Malgré la clause 7-1.21 et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

129

FEESP – CSN (S6)

Les personnes salariées régulières du secteur général et du secteur de l'adaptation scolaire sont considérées lors de l'application du sous-paragraphe c) des paragraphes A) et C) de la clause 7-1.21.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01

La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, la personne salariée bénéficie de l'article 7-3.00 à la suite de l'abolition définitive de son poste, laquelle doit s'effectuer, conformément aux dispositions du plan d'effectif.

7-2.02

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique le devient, la personne salariée concernée bénéficie de l'article 7-3.00 au même titre que toute personne salariée dont le poste est aboli, à moins qu'elle avise par écrit la commission dans les 5 jours ouvrables suivant l'avis prévu à la clause 7-2.05, qu'elle entend se prévaloir de l'une des formules suivantes, à son choix :

- a) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée, ni une affectation à plus de 50 kilomètres de son lieu habituel de travail;
- b) d'une mise à pied temporaire.

À défaut d'avis de la part de la personne salariée non permanente dans le délai imparti et si elle ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à l'article 7-3.00, cette personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement.

7-2.03

Après consultation du syndicat avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas, sauf pour le personnel des cafétérias, excéder 55 jours ouvrables. Cette période de mise à pied doit être continue et se situer entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante. Lorsque la commission accepte de reporter la date de mise à pied d'une personne salariée afin de lui permettre de prendre des jours de vacances, cette décision ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période de mise à pied de cette personne salariée.

7-2.04

S'il y a fermeture d'une cafétéria ou d'un service de garde durant le temps des fêtes¹, la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

¹ Dans le cas du personnel de cafétéria, la période des fêtes signifie la période des fêtes durant laquelle les élèves ne dînent pas à l'école.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

130

FEESP – CSN (S6)

- a) les jours de congé auxquels elle a droit en vertu de l'article 5-2.00;
- b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 5-6.00.

7-2.05

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée exerce les mêmes fonctions, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se font selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins un mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.06. Malgré ce qui précède, pour la personne salariée travaillant dans un service de garde, elle l'informe de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins 2 semaines avant la date effective de celle-ci. Une copie de l'avis est également transmise au syndicat.

7-2.06

Sauf dans le cas où la commission utilise des personnes salariées en disponibilité, conformément à l'article 7-1.00, toute personne salariée mise à pied temporairement, autre qu'une personne salariée à qui s'applique la clause 7-2.02, bénéficie d'une priorité pour combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant autre que dans un service de garde pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter le surcroît de travail ou le poste temporairement vacant qui pourrait lui être offert, et ce, dans les 5 jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.05. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement et bénéficie, durant cette période, des autres avantages de la convention.

Malgré ce qui précède, la personne salariée travaillant dans un service de garde ne bénéficie de cette priorité que pour combler un emploi dans un service de garde durant sa période de mise à pied.

7-2.07

Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste à la fin de la période de mise à pied temporaire.

7-2.08

En outre, cette personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie si elle le désire, de l'assurance maladie de base et, si elle est applicable, de l'assurance dentaire. Sa quote-part de la prime annuelle d'assurance maladie et d'assurance dentaire est répartie sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

131

FEESP – CSN (S6)

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Dispositions générales

7-3.01

En plus de la présente section et des sections V, VI et VII, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et à celles travaillant dans le secteur des services de garde.

7-3.02

Dans le cadre du présent article, la personne salariée qui en déplace une autre ou qui choisit un poste doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. De plus, la personne salariée qui en déplace une autre doit avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. De même, lorsque plus d'une personne salariée peut exercer un choix, ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

À moins d'une disposition à l'effet contraire, l'application du présent article ne peut entraîner de promotion.

Une personne salariée permanente, une personne salariée bénéficiant d'une protection de classe d'emplois, ou celle bénéficiant d'une protection salariale, qui ne choisit pas ou refuse un poste qui comporte le moins de conséquences financières pour la commission, perd dès lors ce bénéfice.

La personne salariée dont l'emploi prend fin ou qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

7-3.03

La commission peut, le cas échéant, répartir les tâches d'un poste aboli aux personnes salariées en place. Toutefois, cette répartition ne peut avoir pour effet d'occasionner un fardeau de tâche excessif à ces personnes salariées.

7-3.04

Dans le cas d'événement de force majeure entraînant la fermeture totale ou partielle d'un immeuble ou d'un service de garde, la commission peut affecter temporairement les personnes salariées visées par cette fermeture totale ou partielle, et ce, jusqu'à ce que les personnes salariées puissent réintégrer leur poste ou jusqu'à ce que les postes en cause soient abolis.

7-3.05

En aucun cas, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste situé à plus de 50 kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

132

FEESP – CSN (S6)

Lorsque la convention fait obligation à une personne salariée permanente d'accepter un poste situé à 50 kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, cette obligation existe dès que le poste offert se situe à 50 kilomètres ou moins par voie routière de l'un ou de l'autre de ces lieux.

7-3.06

Sous réserve de la clause 7-3.30 du secteur de l'adaptation scolaire, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste à temps partiel.

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur général)

Plan d'effectif

7-3.07

La commission adopte, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année financière, un plan d'effectif pour l'année financière suivante. Ce plan ne couvre pas les postes dans le secteur de l'adaptation scolaire, les postes du secteur des services de garde, les postes particuliers de même que les affectations visées par les surcroûts de travail et par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

La commission soumet obligatoirement au syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année financière et au moins 7 jours avant son adoption, un projet de plan d'effectif aux fins de consultation.

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission favorise la fusion de postes dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes si celle-ci a pour effet de causer un conflit d'horaire ou d'entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail à la commission. Lorsque la fusion de postes aurait pour effet d'entraîner le paiement de frais de déplacement ou de générer du temps de déplacement, la commission, sans être tenue de favoriser de telles fusions, en évalue tout de même la pertinence.

7-3.08

Le plan prend effet le 1^{er} juillet d'une année financière et vaut pour l'année financière en cause. Le plan est remis au syndicat au moment de son adoption et doit comprendre les éléments suivants :

- a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;
- b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application des clauses 7-1.11 et 7-3.10, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

133

FEESP – CSN (S6)

- 1) baisse significative de clientèle¹;
 - 2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe b) de la clause 7-3.09;
 - 3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;
 - 4) modification de services spécifiques à rendre;
 - 5) réduction de services spécifiques à rendre;
- c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.21;
- d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;
- e) l'identification des contrats à forfait à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause.

7-3.09

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel. Toutefois, le poste transféré à 5 kilomètres et plus de son lieu actuel est offert en priorité à la personne salariée détentrice de ce poste. Advenant son refus, le poste est aboli;
- b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou de supérieur;
- c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;
- e) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

¹ La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de 3 ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

134

FEESP – CSN (S6)

7-3.10

Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour affecter dans la même classe d'emplois une ou des personnes salariées sous réserve de la clause 7-3.05. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectif.

Sous réserve de la clause 7-1.11, toute modification au plan d'effectif, à compter de son adoption, visant à abolir d'autres postes que ceux identifiés au paragraphe b) de la clause 7-3.08 doit, pour être effectuée, faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

Toute modification, quant au nombre de postes par classe d'emplois résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

7-3.11

La personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins 30 jours de la date effective de l'abolition de son poste indiquant le motif de l'abolition, à titre indicatif seulement. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.12

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants du mécanisme de sécurité d'emploi s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif du secteur général.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli. De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.13

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 sont comblés conformément à la clause 7-1.11. Toutefois, jusqu'à la rentrée des élèves, ces postes sont affichés durant 5 jours ouvrables et ils ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

135

FEESP – CSN (S6)

7-3.14

Dans le cadre de l'application du plan d'effectif, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes suivants :

- les postes du bassin prévu à la clause 7-1.11 que la commission décide de maintenir;
- les postes nouvellement créés;
- les postes des personnes salariées dont la retraite est confirmée et qui ne reviennent pas dans leur poste après le 1^{er} juillet. Le fait d'inclure ce poste dans la banque de postes vacants ne peut empêcher l'application de la clause 7-3.43 ni faire perdre à la personne salariée un autre avantage auquel elle aurait normalement eu droit.

Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de postes abolis dans une classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires. Leurs postes deviennent vacants et sont ajoutés à la banque de postes vacants, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes abolis dans la classe d'emplois. Toutefois, lorsque le poste aboli est celui de la personne salariée la moins ancienne, celle-ci est alors déclarée excédentaire.

Malgré ce qui précède, au lieu de la déclarer excédentaire, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai, sous réserve de la clause 7-3.19.

7-3.15

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :

1) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;

ou

2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un des choix prévus ci-dessus du fait qu'elle est la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois, les dispositions de la clause 7-3.16 s'appliquent.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) précédent choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

7-3.16

La personne salariée régulière déclarée excédentaire de sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.14 doit, à son choix :

- 1) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

136

FEESP – CSN (S6)

ou

- 2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.17

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.16 ou en vertu de la présente clause, doit :

- A) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
- B) à défaut, elle doit, à son choix :
- 1) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie;

ou

- 2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.18

Toutefois, lorsque dans l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.17, il existe un poste vacant à temps complet à combler dans une classe d'emplois où un poste est aboli ou dans cette même classe d'emplois où une personne salariée y est tenue de déplacer, les dispositions ci-dessous s'appliquent, et ce, malgré la clause 7-1.11 :

- a) la commission offre par ordre d'ancienneté le poste vacant aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer;
- b) par la suite, la commission offre par ordre d'ancienneté le poste libéré aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que telle personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer.

Cette procédure s'applique tant et aussi longtemps que le dernier poste disponible dans la classe d'emplois concernée respecte, pour la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer, les conditions suivantes :

- le poste disponible est situé à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

137

FEESP – CSN (S6)

- le poste disponible est à temps complet;
- la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer possède les qualifications requises et répond aux autres exigences du poste disponible.

7-3.19

A) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés. La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.15 B) et, à défaut, de la clause 7-3.16. La personne salariée initialement déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant ou, à défaut, un autre poste demeuré vacant en raison de la présente clause.

B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :

- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois et dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.16 ou 7-3.17, selon le cas.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

138

FEESP – CSN (S6)

- C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut occuper un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.16 à 7-3.19 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.20

En aucun cas, la personne salariée régulière déplacée ne peut être une personne salariée temporaire embauchée dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'une personne salariée temporaire qui remplace une personne salariée temporairement absente, l'application des clauses 7-3.14 à 7-3.19 se fait en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée temporairement absente. Dans ce cadre, si une personne salariée déplace la personne salariée temporairement absente, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire remplaçante.

Protection salariale

7-3.21

- a) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue d'occuper, dans le cadre des clauses 7-3.14 à 7-3.19, un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail et/ou un poste à temps complet à caractère cyclique, elle bénéficie, à son choix, d'une des protections salariales suivantes :

- 1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse.

Au cours de cette période, cette personne salariée peut poser sa candidature au 1^{er} alinéa de la clause 7-1.04 sur un poste de sa classe d'emplois comportant au moins le même nombre d'heures que celui qu'elle occupait immédiatement avant l'obtention du nouveau poste;

- 2) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste, conformément au 1^{er} alinéa de la clause 7-1.04. La commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.44.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

139

FEESP – CSN (S6)

- b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.16 à 7-3.19, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois aux fins de traitement et aux fins de mouvements de personnel, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste, conformément au 1^{er} alinéa de la clause 7-1.04.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur de l'adaptation scolaire)

7-3.22

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire. Les personnes salariées sont informées de la date de la séance d'affectation avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli. De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.27 à 7-3.32 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03, mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Plan d'effectif

7-3.23

La commission adopte, au plus tard le 20 août de chaque année financière, un plan d'effectif obligatoirement soumis au syndicat 5 jours avant son adoption aux fins de consultation. Ce plan vaut pour l'année financière courante.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un ou 2 élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

- a) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'une de ces personnes salariées. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.05, à une nouvelle affectation de la personne salariée;
- b) la commission comble l'horaire de travail d'une personne salariée en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

140

FEESP – CSN (S6)

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission favorise la fusion de postes dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes si celle-ci a pour effet de causer un conflit d'horaire ou d'entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail à la commission. Lorsque la fusion de postes aurait pour effet d'entraîner le paiement de frais de déplacement ou de générer du temps de déplacement, la commission, sans être tenue de favoriser de telles fusions, en évalue tout de même la pertinence.

7-3.24

Le plan doit comprendre les éléments suivants :

- a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;
- b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application de la clause 7-3.23, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :
 - 1) baisse significative de clientèle¹;
 - 2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe b) de la clause 7-3.25;
 - 3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;
 - 4) modification de services spécifiques à rendre;
 - 5) réduction de services spécifiques à rendre;
- c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.34;
- d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;

¹ La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de 3 ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

141

FEESP – CSN (S6)

- e) pour chacun des postes des classes d'emplois de techniciennes ou techniciens, un temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire et doit tenir compte du type de clientèle.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause. La commission transmet à la personne salariée dont le poste est aboli, un préavis écrit de 5 jours de la date effective de l'abolition de son poste. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

7-3.25

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel. Toutefois, le poste transféré à 5 kilomètres et plus de son lieu actuel est offert en priorité à la personne salariée détentrice de ce poste. Advenant son refus, le poste est aboli;
- b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou de supérieur;
- c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;
- e) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

7-3.26

Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour affecter dans la même classe d'emplois une ou des personnes salariées sous réserve de la clause 7-3.05. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectif.

Toute modification, quant au nombre de postes par classe d'emplois résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.27

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un ou 2 élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'élaboration et de l'application du plan d'effectif dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

142

FEESP – CSN (S6)

7-3.28

Les clauses 7-3.29 à 7-3.31 s'appliquent de façon concomitante.

Au plus tard dans la semaine complète qui précède l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés, étant entendu que la personne salariée peut effectuer son choix plus d'une fois. Lors de cette séance d'affectation, la commission fournit pour chacun des postes vacants les renseignements généraux relativement à la clientèle visée.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.12, pendant une période effective d'au moins 5 jours.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

Après la séance d'affectation ou l'affichage de postes, la commission offre, à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

7-3.29

Les postes prévus au plan d'effectif sont comblés de la façon suivante :

- a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant;
- b) la personne salariée dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, elle peut accepter ou refuser ce poste;
- c) la commission offre les postes vacants et les postes libérés aux personnes salariées régulières suivantes de la même classe d'emplois :
 - les personnes salariées dont le poste est aboli;
 - les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission;
 - les personnes salariées en disponibilité;
 - les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

143

FEESP – CSN (S6)

- les personnes salariées, ayant déjà détenu cette classe d'emplois, qui ont été tenues de procéder à une rétrogradation sans protection salariale ou de classe d'emplois, dans la mesure où elles en font la demande à la commission.

Si aucune des personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité ou qui bénéficient d'une protection salariale.

7-3.30

- A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :
- a) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;
 - ou
 - b) choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29.
- B) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède doit, à son choix :
- a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
 - ou
 - b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
 - ou, pour la personne salariée permanente,
 - c) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste à temps partiel;
 - ou
 - d) choisir un poste vacant à temps partiel selon la clause 7-3.29;

Lorsqu'une personne salariée permanente effectue un choix en vertu des sous-paragraphes c) ou d) précédents, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) cette personne salariée est visée par les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.34;
- 2) la commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent. À défaut d'entente sur les modalités, la personne salariée permanente effectue son choix en fonction du poste à temps partiel qui comporte le plus grand nombre d'heures.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

144

FEESP – CSN (S6)

7-3.31

- A) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) et du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit :
- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.29;
 - b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.
- B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29.
- C) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède ou la personne salariée déplacée en vertu de la présente clause doit, à son choix :
- a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
 - ou
 - b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

7-3.32

- A) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :
- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
 - b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
 - c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;
- elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.
- La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.
- B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :
- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
 - b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

145

FEESP – CSN (S6)

- c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.

- C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut occuper un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.29 à 7-3.31 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.33

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.29 à 7-3.32 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes vacants ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

Protection salariale

7-3.34

- a) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue d'occuper, dans le cadre des clauses 7-3.29 à 7-3.32, un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine de travail et/ou un poste à temps complet à caractère cyclique, elle bénéficie, à son choix, d'une des protections salariales suivantes :
- 1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse;
 - 2) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste. La commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.44.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

146

FEESP – CSN (S6)

- b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.30 à 7-3.32, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois aux fins de traitement et aux fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste.
- c) Dans le cas où une personne salariée permanente obtient un poste à temps partiel en vertu des sous-paragraphes c) ou d) du paragraphe B) de la clause 7-3.30, la commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette personne salariée bénéficie des dispositions prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe a).

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur des services de garde)

7-3.35

Dans le cadre de la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes s'applique uniquement aux postes de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Les personnes salariées sont informées de la date de la séance d'affectation avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou de la personne salariée qui n'a pas été rappelée.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.36 Modalités

Lors de l'élaboration des postes, la commission doit tenir compte des éléments suivants :

- a) les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01;
- b) les postes doivent inclure du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

147

FEESP – CSN (S6)

- c) la commission cherche à maintenir 20 élèves par personne salariée et doit tenir compte de la présence de la clientèle EHDAA qui fréquente le service de garde;

De plus, la commission transmet au syndicat :

- d) une semaine avant la séance d'affectation, la liste de tous les postes avec le nombre d'heures et l'horaire de travail pour chacun, la liste d'ancienneté officielle au 30 juin ainsi que le nombre d'élèves réguliers et sporadiques inscrits à cette date;
- e) au plus tard le jour ouvrable précédant la séance d'affectation, la liste des personnes salariées régulières rappelées, celle des personnes salariées régulières non rappelées de même que celle des personnes salariées visées par la clause 7-3.42;
- f) Le 30 septembre de chaque année, la liste des postes à temps partiel qui sont devenus des postes à temps complet à la suite d'un ajout d'heures à un horaire régulier survenu après l'application du paragraphe B) de la clause 7-3.37 et qui est maintenu à cette date. Le cas échéant, la personne salariée visée par ce changement obtient, à cette date, le statut de personne salariée détenant un poste à temps complet.

7-3.37

- A) Au plus tard au mois d'août, la commission procède au rappel des personnes salariées régulières en offrant, par service de garde et par classe d'emplois, les postes visés par le paragraphe d) de la clause 7-3.36 en excluant les postes nouvellement créés¹ et ceux définitivement vacants, qui n'ont pas été comblés suivant les dispositions de la clause 7-1.11 depuis la dernière séance d'affectation. Ces postes sont comblés lors de la séance d'affectation prévue au paragraphe B) de la présente clause.

Malgré ce qui précède, le poste nouvellement créé¹ dans la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale est offert lors du rappel dans le service de garde concerné.

- B) Lorsque, à la suite de l'application du paragraphe A) précédent, des postes demeurent vacants, les dispositions suivantes s'appliquent :
- avant l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants, les postes nouvellement créés¹ et les postes libérés sont comblés conformément à la clause 7-3.38. Dans ce cadre, la personne salariée peut exercer son choix plus d'une fois;
 - lorsque la commission ne tient pas de séance d'affectation, elle procède à un affichage des postes dans tous les services de garde, conformément à la clause 7-1.12. Ces postes sont comblés conformément à la clause 7-3.38.

¹ Il doit s'agir d'un poste ajouté après la séance d'affectation de l'année scolaire précédente.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

148

FEESP – CSN (S6)

7-3.38

Après le délai d'affichage ou lors de la séance d'affectation, les postes vacants, les postes nouvellement créés¹ et les postes libérés sont comblés par classe d'emplois de la façon suivante :

Poste de technicienne ou de technicien en service de garde

- A) La commission offre ces postes aux personnes salariées régulières suivantes :
- a) les techniciennes ou techniciens en service de garde;
 - b) par la suite, aux personnes salariées des classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale

- B) La commission offre ensuite ces postes aux personnes salariées régulières suivantes :
- a) les éducatrices ou éducateurs en service de garde, classe principale et les techniciennes ou techniciens en service de garde visés par la clause 7-3.42 ainsi que celles ayant fait une demande de rétrogradation;
 - b) par la suite, les éducatrices ou les éducateurs en service de garde.

Poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde

- C) La commission offre ensuite ces postes aux personnes salariées éducatrices ou éducateurs en service de garde réguliers et aux personnes salariées visées par la clause 7-3.42 ainsi que celles ayant fait une demande de rétrogradation.

Dans le cadre de la présente clause, lorsqu'une personne salariée est visée par la clause 7-3.42, la commission lui réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la protection salariale à laquelle elle a droit. À défaut d'un poste équivalent ou supérieur à cette protection salariale, la commission lui réserve un poste immédiatement inférieur.

À défaut d'un tel poste dans sa classe d'emplois, la commission lui réserve un poste répondant aux critères mentionnés à l'alinéa précédent, dans la classe d'emplois immédiatement inférieure.

Ce poste cesse d'être réservé dès qu'il peut être remplacé par un poste libéré qui répond aux critères ci-haut mentionnés. De plus, si plusieurs postes ont le même nombre d'heures et répondent aux critères exigés, la possibilité de réserver un poste s'exerce lorsqu'il n'en reste qu'un seul.

¹ Il doit s'agir d'un poste ajouté après la séance d'affectation de l'année scolaire précédente.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

149

FEESP – CSN (S6)

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée régulière qui a fait une demande de rétrogradation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission ou qui a posé sa candidature à un tel poste, si la commission procède par affichage, n'est pas visée par la protection salariale prévue à la clause 7-3.42.

7-3.39

- A) La personne salariée visée par la clause 7-3.42 qui n'a pu obtenir un poste dans le cadre de la clause 7-3.38 peut déplacer la personne salariée non permanente à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois si le poste de cette personne salariée comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée en disponibilité déplace cette personne salariée peu importe le nombre d'heures qu'elle détient.
- B) La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe A) précédent, choisit un poste vacant conformément aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 7-3.38, selon le cas. À défaut, elle est mise à pied.

7-3.40

- A) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 est mise à pied si elle est non permanente.
- B) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste à temps complet est mise en disponibilité.

7-3.41

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

À la suite de la séance d'affectation ou d'affichage de postes, la commission offre à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Protection salariale

7-3.42

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de 35 heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

150

FEESP – CSN (S6)

Il en est de même pour la personne salariée permanente tenue d'occuper un poste d'une classe d'emplois inférieure dans le cadre des paragraphes B) et C) de la clause 7-3.38. Cette personne salariée voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Elle conserve sa classe d'emplois aux fins de traitement et aux fins de mouvements de personnel et bénéficie d'un droit de retour à la prochaine séance d'affectation annuelle. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de 35 heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence du salaire protégé sans excéder la semaine régulière de travail.

Malgré ce qui précède, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps complet, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application de la clause 7-1.21, la personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection salariale peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

7-3.43

A) Prérétraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées permanentes mises en disponibilité ou à être mises en disponibilité, la commission accorde, sur acceptation ou à la demande de la personne salariée, un congé de prérétraite aux conditions suivantes :

- 1) ce congé est un congé avec traitement d'une durée maximale de 12 mois; il peut être réparti sur 2 années avec l'accord de la commission;
- 2) ce congé de prérétraite compte comme service aux fins du régime de retraite présentement en vigueur;
- 3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit, à la fin du congé, à la retraite;
- 4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;
- 5) pendant le congé de prérétraite, la personne salariée ne peut être embauchée chez un employeur des secteurs public et parapublic.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-dessus accorder un congé de prérétraite à une personne salariée, selon les mêmes conditions.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

151

FEESP – CSN (S6)

La commission accorde également une prime de séparation à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

Une personne salariée permanente visée aux alinéas qui précèdent ne peut bénéficier de la prime de séparation lorsque sa démission est suivie d'un engagement dans le secteur de l'éducation dans les 12 mois qui suivent la date effective de sa démission. De même, cette personne salariée ne peut jamais recevoir une prime de séparation plus d'une fois dans le secteur de l'éducation. La personne salariée qui bénéficie d'une prime de séparation et qui veut revenir dans le secteur de l'éducation, et ce, dans les 12 mois qui suivent l'obtention d'une prime de séparation, doit rembourser la prime à l'employeur qui la lui a accordée.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission.

La prime est limitée à un maximum de 6 mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée permanente le jour précédant son départ de la commission.

C) Transfert de la permanence et de l'ancienneté lors d'une relocalisation volontaire

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission scolaire qui l'embauche si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité.

Pour se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, une personne salariée permanente doit faire une demande écrite à sa commission sur un formulaire qu'elle lui fournit. Sur réception, la commission en transmet une copie au bureau national de placement concerné.

D) Recyclage

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission peut exiger le recyclage obligatoire d'une personne salariée en disponibilité. Toutefois, avant de mettre le recyclage en application, la commission doit respecter les modalités convenues par le comité prévu à l'annexe 23.

Section VI Droits et obligations de la personne salariée

7-3.44

- a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans sa commission un poste à temps complet situé à 50 kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa catégorie d'emplois si la personne salariée est de soutien manuel ou à l'intérieur des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et administratif si la personne salariée appartient à l'une de ces catégories. Elle bénéficie de la protection salariale définie aux clauses 7-3.21, 7-3.34 et 7-3.42 si le poste offert comporte l'une des caractéristiques énumérées à ces clauses.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

152

FEESP – CSN (S6)

Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans une autre commission scolaire un poste à temps complet situé à 50 kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois ou s'il constitue une mutation. Elle bénéficie de la protection salariale définie au paragraphe a) des clauses 7-3.21, 7-3.34 et de la clause 7-3.42 si le poste offert comporte l'une des caractéristiques qui y sont prévues.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation. La personne salariée dispose d'un délai de 7 jours si l'offre est faite par une autre commission scolaire. Ce délai est porté à 12 jours si l'offre d'emploi implique le déménagement de la personne salariée.

Dans le cas d'une personne salariée mise en disponibilité une 2^e fois à l'intérieur des 12 mois suivant l'année financière de sa première relocalisation et dans la mesure où elle est à nouveau relocalisée au cours de ces 12 mois, la distance de 50 kilomètres par voie routière se calcule à partir de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa première mise en disponibilité.

- b) La personne salariée en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisée lorsque cette relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de 50 kilomètres de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à 2 mois de traitement. Cette prime est égale à 4 mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des commissions scolaires des régions 01, 08 et 09 mentionnées à l'annexe 17.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à plus de 50 kilomètres de son domicile ou de son lieu de travail chez un autre employeur permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité à la commission.

- c) La personne salariée en disponibilité doit fournir toute information raisonnablement exigible et pertinente à sa sécurité d'emploi y incluant un moyen de la rejoindre rapidement.
- d) Tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- e) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire, conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai et elle est réputée posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste.
- f) Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière ou selon le cas sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés de maladie non monnayables.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

153

FEESP – CSN (S6)

- g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches (couvertes ou non par le certificat d'accréditation) que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et ces tâches doivent s'apparenter à l'une des classes d'emplois de sa catégorie. Cette assignation ne peut être à plus de 50 kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

Malgré l'article 8-2.00, la commission peut modifier son horaire de travail. À l'intérieur d'une même semaine, la commission ne peut cependant opérer un changement de quart de travail (jour, soir, nuit).

La commission peut, avec l'accord de la personne salariée en disponibilité, conclure une entente de services avec un autre employeur.

- h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps complet répondant aux caractéristiques du paragraphe a) de la présente clause. Le défaut d'accepter cette demande constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.
- i) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite d'une réduction de personnel demeure inscrite sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de 2 ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauche qui pourrait lui être faite par une commission scolaire de la même région, et ce, dans un délai de 7 jours de cette offre écrite d'embauche. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauche, son nom est rayé des listes du bureau national de placement.
- j) La date d'envoi par télécopieur ou de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- k) La personne salariée relocalisée à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission ou, le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe 3 aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral d'amélioration de l'employabilité - aide à la mobilité ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à :
- un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - un maximum de 3 jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

154

FEESP – CSN (S6)

Section VII Obligations de la commission

7-3.45

Lorsque la commission entend procéder à une embauche, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau national de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La commission doit informer le Bureau national de placement du nom et des informations nécessaires permettant la relocalisation des personnes salariées qu'elle met en disponibilité de même que des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied, ainsi que des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation, conformément aux dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.43.

La commission informe le Bureau national de placement de tout changement aux informations transmises selon le paragraphe précédent.

La commission s'engage à reconnaître à une personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe f) de la clause 7-3.44 le transfert de sa permanence, de son ancienneté et de sa banque de congés de maladie non monnayables.

Quant à la personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.43, la commission s'engage à reconnaître le transfert de sa permanence et de son ancienneté.

7-3.46

Malgré les dispositions relatives aux plans d'effectif, durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des abolitions de postes dans la mesure où ces abolitions ou cette réduction s'effectuent dans le cadre des plans d'effectif.

7-3.47

À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la personne salariée régulière, qui serait ainsi affectée par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

155

FEESP – CSN (S6)

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à une ou des mises à pied ou, selon le cas, à une ou des mises en disponibilité, et ce, dans le cadre du plan d'effectif.

7-3.48

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), d'une annexion ou d'une restructuration, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

7-3.49 Comité de placement

Pour chaque personne salariée mise en disponibilité, un comité de placement doit être mis sur pied par la commission qui a procédé à la mise en disponibilité de la personne salariée. Chacune des commissions scolaires situées dans un rayon de 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu principal de travail de la personne salariée qui a été mise en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser la relocalisation de chaque personne salariée mise en disponibilité.

Section VIII Bureau national de placement

7-3.50

Le Bureau national de placement a comme responsabilités :

- 1) de colliger et de faire connaître aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi; postes vacants, personnes salariées mises en disponibilité ou personnes salariées régulières non permanentes mises à pied et ayant complété au moins une année de service actif;
- 2) de fournir, conformément au paragraphe B) de la clause 7-1.11, des candidates ou candidats pour chaque poste à pourvoir;
- 3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le syndicat obtiennent sur demande les informations suivantes du Bureau national de placement : la liste des personnes salariées de soutien en disponibilité ou en mise à pied inscrites au Bureau national de placement, la liste des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation volontaire en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.43 et la liste des postes vacants dont il est informé par les commissions scolaires.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

156

FEESP – CSN (S6)

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

La personne salariée permanente qui doit être mise à pied à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste et qui en fait la demande écrite à la commission bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) la commission, après consultation du syndicat, et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est. La personne salariée qui obtient un poste en vertu du présent paragraphe bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire, s'il y a lieu;
- 2) avec l'accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;
- 3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;
- 4) les dispositions de la présente clause s'appliquent malgré la clause 7-1.11;
- 5) la personne salariée qui obtient un poste, conformément à la présente clause, bénéficie d'une période d'adaptation de 50 jours effectivement travaillés à la fin de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit : lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de l'article 7-4.00 comme si elle n'avait jamais occupé ce poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

7-4.02

La personne salariée permanente qui n'a pas obtenu un poste en vertu de la clause précédente est mise à pied. Elle peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que ce poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature à ce poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

La présente clause s'applique pour une période de 24 mois à compter de la mise à pied.

7-4.03

À compter de la date où la personne salariée permanente visée à l'une des clauses précédentes est incapable de façon permanente d'occuper son poste, celui-ci devient vacant et régi par la clause 7-1.11 à moins qu'il n'ait été depuis aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

157

FEESP – CSN (S6)

7-4.04

La personne salariée visée au paragraphe C) de la clause 5-9.12 peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que ce poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature à ce poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.05

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01

Si la commission a l'intention d'attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des personnes couvertes par l'accréditation, celle-ci doit préalablement aviser le syndicat dans le cadre d'une rencontre du comité des relations du travail en lui indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la décision. La décision de la commission ne peut survenir avant l'expiration d'un délai de 60 jours du dépôt de l'avis au comité des relations du travail. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un délai différent.

7-5.02

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui cette affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement de l'entrepreneur. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deux alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces deux alinéas sont respectées.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

158

FEESP – CSN (S6)

7-5.03

Dans le cas où le nombre de personnes salariées permanentes mises à pied dans le cadre de l'article 7-4.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en remplacement de l'entrepreneur. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique, d'une ou plusieurs personnes parmi ces personnes salariées.

Il est entendu que, aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

La présente clause s'applique malgré la clause 7-1.11. La personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste concerné.

7-5.04

La personne salariée visée par la clause 7-5.03 doit produire une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

159

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01

La commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 30 juin 2015, en application de la convention collective 2010-2015. La commission établit, selon les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.10, l'ancienneté acquise depuis.

8-1.02

L'ancienneté de toute personne salariée régulière correspond à sa période d'emploi dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède. Une personne salariée régulière accumule de l'ancienneté, au rythme d'une année additionnelle à chaque année financière, et ce, sous réserve des clauses 8-1.04 et 8-1.05.

8-1.03 Calcul de l'ancienneté et détermination du rang d'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée régulière s'exprime en années, en mois, en jours et son rang d'ancienneté est déterminé comme suit :

a) Personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui attribue un rang d'ancienneté en fonction de l'ancienneté qu'elle a accumulée au 30 juin précédent. À défaut d'ancienneté, la commission lui attribue un rang en fonction de son premier jour de travail à la commission.

Est reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, à titre de personne salariée visée aux clauses 1-2.15 ou 1-2.20 ou aux articles 10-1.00 ou 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de 24 mois. Auquel cas, le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

b) Personne qui provient d'un autre groupe et qui s'intègre dans un poste

L'ancienneté d'une personne salariée qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné au paragraphe a) de la présente clause et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission au 30 juin précédent.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

160

FEESP – CSN (S6)

Cependant, s'il s'agit d'une personne salariée qui intègre un poste à la suite d'un transfert ou d'une relocalisation prévu au paragraphe C) de la clause 7-3.43 et au paragraphe f) de la clause 7-3.44, son ancienneté acquise correspond à celle reconnue dans sa commission scolaire d'origine au 30 juin précédent.

Dans le cas des deux alinéas précédents, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni aux fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi, sauf si cette ancienneté correspond à une période d'emploi effectuée dans une classe d'emplois prévue au Plan de classification et que cette personne salariée est visée par l'alinéa précédent. Auquel cas, elle se voit attribuer un rang correspondant à cette ancienneté. Dans le cas du 1^{er} alinéa, la personne salariée est intégrée au dernier rang.

Une fois le calcul de l'ancienneté complété, si plusieurs personnes salariées régulières ont la même ancienneté, la commission procède à l'attribution de leur rang respectif par tirage au sort, en leur présence ainsi que celle d'une personne représentante syndicale.

La commission informe par écrit la personne salariée régulière de l'ancienneté qu'elle a accumulée à la date d'obtention de ce statut et du rang qu'on lui attribue. Une copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période supérieure à un mois, suivant la clause 5-10.03;
- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas 24 mois, pour un motif autre que le ralentissement cyclique des activités de son secteur, conformément à l'article 7-2.00.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée au paragraphe b) de la clause 8-1.04;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Dans les 60 jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées, et ce, par classe d'emplois, en indiquant le nom de la personne salariée, son ancienneté, son rang d'ancienneté calculé à la date d'entrée en vigueur de la convention et, le cas échéant, l'ancienneté qu'elle peut utiliser aux fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

161

FEESP – CSN (S6)

Au plus tard le 15 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes salariées régulières. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie est transmise au syndicat dans le mois suivant.

8-1.07

La commission affiche la liste d'ancienneté sur son site Web.

De plus, la personne salariée concernée est informée par écrit d'une modification à son ancienneté à la suite de cet affichage ou de la transmission de la liste d'ancienneté. Une copie de cette modification est transmise au syndicat.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle 45 jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté lorsqu'elle est en service actif. Son ancienneté s'exprime en années, mois, jours et heures.

De plus, si cette personne salariée a déjà travaillé à titre de personne salariée régulière, la commission lui reconnaît l'ancienneté acquise à ce titre. Pour ce qui est de l'ancienneté acquise au cours de la période prévue au paragraphe b) de la clause 8-1.04, celle-ci s'exprime en années, mois, jours et heures.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

- a) Personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif autre que celui travaillant dans un service de garde

La semaine régulière de travail est de 35 heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures.

- b) Personnel de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de 38 heures 45 minutes, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures 45 minutes.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

162

FEESP – CSN (S6)

c) Personnel travaillant dans un service de garde

La semaine régulière de travail est de 35 heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé.

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois, par exemple, mécaniciennes ou mécaniciens de machines fixes ou gardiennes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.06, 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera 2 jours consécutifs de congé.

8-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois, les dispositions prévues à la clause 8-2.01 s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.04

Malgré les dispositions de la clause 8-2.03 concernant le maintien du nombre d'heures hebdomadaire de travail, la commission peut décider en tout temps de diminuer à 40 heures la semaine régulière de travail d'une personne salariée. De même, la commission ne peut être tenue de confier à une personne salariée un travail couvert par le chapitre 10-0.00 ou relié à la location et au prêt de salles ou de locaux ou à la vérification de fournaies si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

8-2.05

La personne salariée a droit à 15 minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Toutefois, la personne salariée dont la journée de travail comporte 6 heures de travail ou plus a droit à deux périodes de repos.

8-2.06

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention tel qu'établi, conformément aux dispositions de la convention collective antérieurement applicable.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

163

FEESP – CSN (S6)

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre, tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévu aux clauses 8-2.01 ou 8-2.03.

Le supérieur immédiat et la personne salariée peuvent convenir d'un aménagement d'horaire d'une durée d'une année scolaire complète pour prendre soin de son enfant de 12 ans ou moins ou pour suivre un programme d'études dans une institution reconnue, sous réserve de la production d'une preuve attestant que le programme d'études est effectivement suivi. Dans ce cas, la personne salariée doit toutefois compenser par un temps égal à la durée de cet aménagement, malgré toute disposition inconciliable dans la convention.

8-2.07

Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de 10 jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant ou après la journée régulière de travail. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'une personne salariée ne peut être ajusté plus de 2 fois par année;
- la personne salariée doit être consultée préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par cet ajustement, la personne salariée de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

8-2.08

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existant si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées aux taux des heures supplémentaires prévus à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'une personne salariée travaillant le jour dans un horaire de soir, la commission affecte dans ce nouvel horaire de soir la personne salariée la moins ancienne de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activité, et ce, à l'intérieur du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; la personne salariée doit répondre aux exigences particulières du poste.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

164

FEESP – CSN (S6)

8-2.09

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.10

La commission et le syndicat peuvent convenir par arrangement local de transférer en totalité l'horaire de travail de certaines personnes salariées des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours sauf lors des journées pédagogiques. Dans le cas où cette modification d'horaire existait en 1978-1979 par entente écrite, ou si elle existait pour la totalité de l'année financière 1978-1979, elle est maintenue pour la durée de la convention.

8-2.11

L'horaire de travail d'une personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail.

Pour la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

8-2.12

La répartition des jours de travail d'une personne salariée occupant un poste particulier peut être établie sur une base annuelle.

De plus, l'horaire de travail d'une personne salariée occupant un poste particulier ou travaillant dans le secteur des services de garde peut être établi sur une base annuelle.

8-2.13

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne salariée. Lorsque cet ajout est prévu pour plus de 20 semaines, la commission avise le syndicat.

Dans le secteur des services de garde, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée, lesquelles sont offertes conformément à la clause 7-1.21.

8-2.14

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde en raison d'une diminution significative de la clientèle dans le service de garde en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté. Pour la semaine de relâche, cette réduction d'heures peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

165

FEESP – CSN (S6)

8-2.15

Pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde, seules les dispositions suivantes s'appliquent : clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04, 8-2.05, 8-2.12, 8-2.13 et 8-2.14.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si le travail n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, d'un même service, d'une même école, d'un même centre ou d'une même division territoriale.

8-3.04

La commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la commission.

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :

- a) pour toute heure de travail effectuée 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 : une heure et demie de congé;
- b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention : une heure et demie de congé, et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
- c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la 2^e journée de congé hebdomadaire : 2 heures de congé.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

166

FEESP – CSN (S6)

8-3.06

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elle est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ces heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de 4 heures ou à un congé déterminé selon la clause 8-3.05, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Le moment du congé accordé en vertu des clauses 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat. Pour les personnes salariées travaillant dans les secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde, la prise du congé peut se faire à la semaine de relâche ou avant la mise à pied temporaire. Toutefois, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire peut prendre ce congé lors des journées pédagogiques, au choix de cette personne salariée.

S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si la supérieure ou le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de 90 jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause 8-3.09.

8-3.09

Malgré les clauses qui précèdent, la commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) à son taux horaire simple majoré de ½ 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 de ½ pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la 2^e journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

167

FEESP – CSN (S6)

8-3.10

Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée, lors de jours chômés et payés et lorsqu'elle effectue plus de 35 heures par semaine¹. De plus, la personne salariée bénéficie du paragraphe c) de la clause 8-3.09 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'une personne salariée visée par la clause 8-2.02, au cours de la 2^e journée de congé hebdomadaire.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02

Dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire autre qu'une suspension ou un congédiement, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit de 2 jours ouvrables spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Une copie de ce préavis est transmise en même temps au syndicat.

8-4.03

Sous réserve des dispositions de la clause 8-4.04, la commission qui a l'intention de suspendre, avec ou sans traitement, ou de congédier une personne salariée procède de la façon suivante :

- 1) la commission convoque la personne salariée au moyen d'un préavis écrit d'au moins 2 jours ouvrables spécifiant l'heure, l'endroit et l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Une copie de ce préavis doit être transmise en même temps au syndicat;
- 2) au cours de la rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de la mesure envisagée;
- 3) à la suite de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat de sa décision finale par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.06.

¹ Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire toute heure effectuée par une personne salariée en sus de 35 heures à la suite de l'application de la clause 8-2.03 ou de toute entente qui en tient lieu.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

168

FEESP – CSN (S6)

8-4.04

Lorsque les circonstances empêchent la tenue de la rencontre prévue à la clause 8-4.03, la commission peut suspendre sans préavis, avec ou sans traitement, la personne salariée. Dans ce cas, elle procède de la façon suivante :

- 1) la suspension est communiquée verbalement ou par écrit à la personne salariée et au syndicat;
- 2) dans les 2 jours ouvrables suivant cette suspension, la commission convoque la personne salariée au moyen d'un préavis écrit d'au moins 48 heures spécifiant l'heure, l'endroit et l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Une copie de ce préavis doit être transmise en même temps au syndicat;
- 3) au cours de la rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de la mesure envisagée;
- 4) à la suite de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.06, soit de sa décision de maintenir temporairement la suspension provisoire, soit de la décision finale qu'elle a prise.

8-4.05

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre prévue aux clauses précédentes n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.06

Toute mesure disciplinaire, imposée après 30 jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

Toutefois, ce délai de 30 jours ne s'applique pas lors de la modification d'une suspension provisoire.

8-4.07

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

8-4.08

En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

8-4.09

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les 12 mois de cette infraction.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

169

FEESP – CSN (S6)

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces 12 mois, chacune de ces infractions, y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent, ne peut être invoquée que dans les 24 mois moins un jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier de la personne salariée concernée.

8-4.10

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.11

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel 2 fois par année, accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentante syndicale.

8-4.12

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes prévus dans la convention.

8-4.13

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée, ni les sommes accumulées au fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi de bénéficier de l'assurance maladie et de l'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance la totalité des primes.

8-4.14

Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de congédiement dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

8-5.02

La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

170

FEESP – CSN (S6)

8-5.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de santé et de sécurité, collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de confier cette fonction au comité des relations du travail.

La commission et le syndicat peuvent décider de constituer un comité de santé et de sécurité formé de personnes représentantes de plusieurs accréditations.

8-5.04

À la suite d'un accident du travail avec ou sans perte de temps de travail, la commission transmet au syndicat, dans les meilleurs délais, le rapport d'accident.

8-5.05

La commission transmet à la partie syndicale les informations utiles aux travaux du comité de santé et de sécurité.

8-5.06

La commission doit s'assurer que les matières dangereuses portent un étiquetage conforme aux dispositions de la loi.

8-5.07

Une personne représentante syndicale peut s'absenter de son travail après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat, et ce, sans perte de traitement ni remboursement, pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

8-5.08

Lorsque, dans le cadre de la loi concernant l'exercice du droit de refus par une personne salariée d'exécuter un travail, une personne représentante syndicale est requise de s'absenter de son travail, celle-ci est libérée par la commission pour le temps nécessaire, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

8-5.09

Le syndicat peut nommer une personne salariée pour agir, pour l'occasion, à titre de personne représentante syndicale afin de voir à l'application de la clause 9-1.01 pour un problème concernant les conditions de travail d'une personne salariée en matière de santé et de sécurité au travail pouvant donner naissance à un grief.

La libération de cette personne représentante syndicale ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le maximum de personnes représentantes syndicales qui peuvent bénéficier en même temps d'une libération en vertu du dernier alinéa de la clause 3-1.02.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

171

FEESP – CSN (S6)

8-5.10

La commission doit s'assurer, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, que les personnes salariées qui utilisent un écran cathodique puissent accomplir leur travail sans danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

8-6.03

L'entretien des uniformes et vêtements fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions qui y sont énoncées.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner une ou des abolitions de postes.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat au moins 90 jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

8-7.03

Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes :

- la nature du changement technologique;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

172

FEESP – CSN (S6)

- l'école, le centre ou le service concerné;
- la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
- l'identification des postes touchés par ce changement et des personnes salariées concernées.

8-7.04

Dans les 30 jours suivant la réception de l'avis par le syndicat, la commission doit rencontrer le syndicat pour consultation concernant les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail et sur les mesures que la commission entend adopter quant à son implantation, y compris le perfectionnement jugé nécessaire par la commission.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00.

8-7.06

Dans le cas où la personne salariée est tenue de déplacer, dans le cadre de l'article 7-3.00, une personne salariée de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, à la condition qu'un tel changement soit intervenu dans les 2 années qui précèdent la date d'abolition de postes prévue au plan d'effectif en cause, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) lorsqu'une exigence particulière pour combler le poste est reliée exclusivement au changement technologique ou au changement de logiciel, cette personne salariée ne peut être empêchée d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ne rencontre pas cette exigence particulière;
- 2) cette personne salariée s'engage à participer aux activités de perfectionnement requises par la politique de perfectionnement établie, conformément à l'article 5-7.00, pour une telle situation. Les frais relatifs à ce perfectionnement sont pris à même les montants prévus à l'article 5-7.00.

8-7.07

Les dispositions prévues à la convention ne peuvent être restreintes par l'application des présentes, en particulier les clauses 7-3.07, 7-3.08, 7-3.23 et 7-3.24 concernant les plans d'effectif.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

173

FEESP – CSN (S6)

8-8.00 CHANGEMENTS INFORMATIQUES

8-8.01

Lorsque la commission procède au changement d'un logiciel ou d'une version de logiciel ou modifie l'environnement informatique, elle en avise préalablement la personne salariée concernée.

8-8.02

La personne salariée dont les tâches sont affectées par un changement informatique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

8-8.03

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00 à moins que le comité paritaire de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

174

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat ou toute autre personne représentante de la commission vers qui elle est référée par cette dernière ou ce dernier afin de tenter de le régler, accompagnée si elle le désire, d'une personne représentante syndicale. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs doit être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

La personne salariée soumet le grief à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désigné et le syndicat, le cas échéant, le dépose à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe¹, dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eu. Pour la personne salariée à l'essai, le délai de grief est de 10 jours ouvrables de la date où elle devient personne salariée régulière si cette échéance est la plus éloignée.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis dans les 90 jours de calendrier de la dernière manifestation de cette conduite.

¹ L'utilisation du formulaire électronique peut être remplacée par la procédure de grief prévue à la clause 9-1.03 de la convention collective 2010-2015 durant les deux premières années suivant la signature de la convention 2015-2020. De plus, en cas de problème du réseau informatique empêchant l'utilisation du formulaire électronique, le syndicat peut transmettre l'avis de grief et l'avis d'arbitrage sous pli recommandé ou par télécopieur. Dans ce cas, copie de ces avis doit être transmise simultanément à la commission.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

175

FEESP – CSN (S6)

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, les personnes représentantes du syndicat et les personnes représentantes de la commission doivent se rencontrer dans les 10 jours ouvrables de la réception du grief, et ce, pour étudier le grief et tenter de le régler. Cependant, pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, les parties doivent se rencontrer pour étudier le grief et tenter de le régler. Toutefois, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum de 3 personnes représentantes syndicales peuvent être libérées sans perte de traitement.

Dans les 20 jours ouvrables de la date de réception du grief, la commission énonce au syndicat par écrit sa position sur le grief soulevé et en transmet une copie à la personne salariée.

b) Deuxième étape

En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage 50 jours ouvrables à compter de son dépôt par le syndicat.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut, de ce fait, être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Une reformulation de l'exposé du grief pour lui permettre de répondre à cette condition est admissible si elle est transmise à la commission au moins 5 jours ouvrables précédant la date d'audition.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les 5 jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

176

FEESP – CSN (S6)

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-1.08

La personne salariée qui quitte le service de la commission conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la convention.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi parmi l'une des personnes suivantes :

Ménard, M^e Jean-Guy, arbitre en chef¹;

April, Huguette	Laflamme, Gilles
Barrette, Jean	Lamy, Francine
Beaupré, René	Lavoie, André G.
Choquette, Robert	Martin, Claude
Côté, Robert	Ménard, Jean
Daviault, Pierre	Morency, Jean-M.
Doyon, Louise	Morin, Fernand
Fabien, Claude	Massicotte, Nathalie
Faucher, Nathalie	Ranger, Jean-René
Ferland, Gilles	Roy, Pierre-Georges
Flynn, Maureen	Sabourin, Diane
Fortier, Diane	Saint-André, Yves
Hardy, Robert	St-Arnaud, Pierre
Laforge, Jean-François	Tousignant, Lyse
Ladouceur, André	Villaggi, Jean-Pierre

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent nommer une autre personne pour agir comme arbitre unique.

9-2.02

En cas d'entente lors de la confection du rôle d'arbitrage, chaque partie négociante à l'échelle nationale désigne une ou un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

¹ Adresse du greffe provincial : Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
575, rue Saint-Amable
Édifce Lomer-Gouin - Bur. 2.02
Québec (Qc) G1R 5Y8

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

177

FEESP – CSN (S6)

9-2.03

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant une ou un juge de la Cour supérieure, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

9-2.04

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception, une copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiés sans délai aux parties négociantes à l'échelle nationale. Avant l'application de la clause 9-2.06, à la demande d'une partie négociante à l'échelle nationale et lorsque l'autre partie y consent, ces dernières discutent de tout grief syndical ou patronal et adoptent, s'il y a lieu, les solutions appropriées.

9-2.05

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, elle ou il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde à la greffière ou au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses 9-2.06 et suivantes de la convention collective.

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en respectant les priorités prévues à la convention;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.01, une ou un arbitre;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la 1^{re} séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs, s'il en est, les parties concernées et les parties négociantes à l'échelle nationale. De plus, le greffe transmet à l'arbitre, à titre d'information, une copie de chaque grief, et ce, sans égard à toute objection qui peut être soulevée quant à la juridiction de ce dernier.

9-2.07

Dans les 30 jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

178

FEESP – CSN (S6)

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il peut notamment être question des objets suivants :

- Proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;
- Pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au sous-paragraphe a) de la clause 9-1.03;
- Évaluer l'opportunité de réunir certains griefs, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.06;
- Déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;
- Déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;
- Évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
- Faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;
- Planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;
- Examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
- Fixer des dates d'audition;
- Examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.08

Aux fins d'application de la clause 9-2.02, la commission et le syndicat communiquent au greffe, dans les 15 jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, le nom d'une ou d'un assesseur de son choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs, le cas échéant.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

179

FEESP – CSN (S6)

9-2.10

En cas d'application de la clause 9-2.02, si une ou un assesseur n'est pas désigné, conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'une ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.

9-2.11

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

9-2.12

La commission et le syndicat peuvent convenir de soumettre leur preuve et de plaider par écrit.

9-2.13

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, chacune des parties négociantes à l'échelle nationale peut intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'elle juge appropriées ou pertinentes.

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé dans un délai de 10 jours.

9-2.16

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 90 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande des parties négociantes à l'échelle nationale, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

9-2.17

a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.

Toute ou tout assesseur en désaccord avec la sentence ou partie de celle-ci peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

180

FEESP – CSN (S6)

- b) L'arbitre dépose l'original de la sentence au greffe et en expédie une copie aux 2 assesseurs s'il en est.
- c) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet une copie de cette sentence aux parties concernées, aux parties négociantes à l'échelle nationale, et en dépose 2 copies conformes au Secrétariat du travail.

9-2.18

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.20

L'arbitre, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.22

- A) Les frais et honoraires des arbitres et de l'arbitre en chef lorsqu'il agit comme arbitre sont assumés par la partie qui perd.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage de ses frais et honoraires.

Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés à parts égales entre les parties.

Dans le cas de griefs de congédiement, les frais et honoraires des arbitres et de l'arbitre en chef lorsqu'il agit comme arbitre, sont à la charge du Ministère.

- B) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1^{er} février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2002.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 181 FEESP – CSN (S6)

C) Sauf dans les cas de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre¹ encourus à la suite d'une remise ou d'un désistement sont à la charge de la partie qui demande la remise ou le désistement et sont les suivants :

- 30 jours et moins : 500 \$
- 10 jours et moins : 800 \$

Lors d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence la greffière ou le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement.

D) Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.23

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par la ou le sténographe à la partie qui le demande, et ce, aux frais de cette partie.

9-2.24

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant d'elle-même ou de lui-même ou des parties en cause.

9-2.25

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par la sentence, le paiement d'intérêt au taux prévu au Code du travail peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé à la même ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Une copie de cet avis est transmise aux assesseurs, s'il en est.

¹ Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, prévus au paragraphe C) de la clause 9-2.22, cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2015-2020, conformément aux dispositions de la clause 11-4.02.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

182

FEESP – CSN (S6)

9-2.26

La plaignante ou le plaignant et la personne représentante du syndicat sont libérés de leur travail, avec maintien du traitement, sans remboursement, pour les séances de médiation arbitrale et d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, avec maintien du traitement, sans remboursement. Lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

La personne salariée intéressée au sens de l'article 100.5 du Code du travail a droit au maintien du traitement, sans remboursement, le temps de sa présence à l'audition du grief, le cas échéant. Dans ce cas, la commission reçoit préalablement à l'audition une copie de l'avis dont il est fait mention à l'article 100.5.

9-2.27

Un grief se rapportant à des sujets identifiés à plus d'un article du présent chapitre est soumis à la procédure régulière d'arbitrage prévue au présent article, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

9-3.00 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

9-3.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré, auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :

- dépassement de la période d'embauche prévue à la clause 1-2.20 pour la personne salariée temporaire;
- classification (clauses 6-1.01 et 6-1.07);
- chapitre 10-0.00 (sauf mesures disciplinaires);
- prérogatives syndicales;
- vacances (autre que le choix);
- formation et perfectionnement;
- congés prévus aux articles 5-10.00 et 5-11.00 (congé sans traitement et congé autofinancé);
- détermination et avancement d'échelon;
- frais de voyage;
- location et prêt de salles;
- autres sujets déterminés par la commission et le syndicat pour lesquels un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées a été transmis au Greffe.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

183

FEESP – CSN (S6)

Un grief se rapportant à un sujet identifié à l'alinéa précédent peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard 7 jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, la commission et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

9-3.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre seul dont le nom apparaît à la clause 9-2.01 et est fixé prioritairement lors de la confection du rôle d'arbitrage.

9-3.03

L'audition d'un grief soumis à cette procédure ne peut excéder une journée. Aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audition à moins d'entente entre les parties lors de l'audition. L'arbitre doit s'assurer que les 2 parties bénéficient d'une période de temps équitable pour procéder à leurs représentations concernant ce grief. Toute jurisprudence doit être déposée dans les 5 jours ouvrables de la date d'audition.

9-3.04

L'arbitre rend par écrit sa décision dans les 15 jours qui suivent l'audition. Cette décision, d'une durée maximale de 10 pages, est composée des éléments suivants :

- exposé sommaire des faits;
- points en litige;
- motifs et dispositif.

9-3.05

Toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve. Cette objection ne doit pas avoir pour effet de retarder l'audition.

9-3.06

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage accéléré sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-4.00 ARBITRAGE SANS PROCUREUR

9-4.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage sans procureur auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :

- vêtements et uniformes;
- choix de vacances;
- heures supplémentaires;
- congés spéciaux;
- jours chômés et payés;
- changement d'horaire.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

184

FEESP – CSN (S6)

9-4.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre seul choisi parmi une liste d'arbitres déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.01.

Les parties ne sont pas représentées par procureur. Seule une personne de la commission et une personne du syndicat peuvent agir dans ce cadre.

9-4.03

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées. Elle ou il dirige toutefois l'enquête et permet à chacune des parties d'exposer verbalement ses prétentions.

Les parties peuvent être accompagnées de témoins qui sont annoncés d'avance à l'autre partie mais qui sont interrogés par l'arbitre en fonction de ce qu'elle ou qu'il considère nécessaire à son enquête.

9-4.04

L'arbitre rend une décision sommaire par écrit dans les 15 jours qui suivent l'audition. Cette décision constitue un cas d'espèce.

9-4.05

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage sans procureur sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-5.00 MÉDIATION ARBITRALE

9-5.01

Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à la procédure de médiation arbitrale en donnant un avis au greffe à cet effet auquel cas les dispositions qui suivent s'appliquent.

9-5.02

La médiatrice ou le médiateur arbitre est choisi parmi une liste de personnes déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.01.

Cependant, sur demande des parties, l'arbitre en chef peut désigner une médiatrice ou un médiateur arbitre.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

185

FEESP – CSN (S6)

9-5.03

La médiatrice ou le médiateur arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et la médiatrice ou le médiateur arbitre en prend acte. Ce règlement lie les parties.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs qui n'ont pas été réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation.

9-6.00 MÉSÉSENTENTE

9-6.01

Toute méséentente, telle que définie à la clause 1-2.11, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité des relations du travail.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

186

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-1.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

10-1.01

Seules les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, sous juridiction de la commission :

- a) à la personne salariée régulière travaillant en plus ou en dehors des heures prévues à son horaire;
- b) à la personne salariée qui n'étant pas une personne salariée régulière de la commission est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission travaillant au service d'éducation des adultes ou de formation professionnelle et qui est requise par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

Dans le cas d'un centre ou d'un sous-centre de formation professionnelle, la personne salariée de la commission qui effectue un travail relié à un cours faisant partie d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) financé par le Ministère est considérée comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée de la commission embauchée en raison d'une augmentation temporaire du nombre d'admissions à un cours ne dépassant pas 24 mois et celle embauchée pour effectuer un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérées comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

10-1.02

Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins 5 jours ouvrables. Cet affichage indique la durée de la session, le lieu de travail, la classe d'emplois et, à titre indicatif, l'horaire et le nombre d'heures pour chacun des postes ainsi requis.

La personne salariée régulière qui pose sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle n'en soit empêchée pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La personne salariée qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

187

FEESP – CSN (S6)

10-1.03

Dans le cas des classes d'emplois d'apparitrice ou d'appariteur, de magasinière ou de magasinier et de technicienne ou de technicien en travaux pratiques, la commission offre prioritairement le travail aux personnes salariées régulières de l'établissement concerné; cette offre vise chacune des personnes salariées de ces classes d'emplois ayant posé leur candidature. L'application de la présente clause ne peut occasionner d'octroi d'heures supplémentaires.

Séquence d'embauche

10-1.04

- a) Sous réserve de la clause 10-1.03, la commission rappelle au travail les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01, qui ont travaillé à la session précédente. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi.
- b) À défaut, la commission fait appel aux personnes salariées régulières ayant travaillé à la session précédente; l'application du présent paragraphe ne peut occasionner l'octroi d'heures supplémentaires.
- c) À défaut, la commission fait appel à une personne de l'extérieur ayant posé sa candidature. Cette dernière devient alors régie par le présent article.

Modalités

- d) La personne salariée visée au paragraphe a) ou c) précédent conserve son droit de rappel pour une période de 18 mois à la suite de sa mise à pied.

Aussi, aux fins du calcul de la durée d'emploi prévue au paragraphe a), celle-ci n'est pas comptée antérieurement au 1^{er} juillet 1986.
- e) La commission communique au syndicat, dans les 10 jours ouvrables du choix des personnes candidates, le nom des personnes retenues.

10-1.05

En plus des dispositions prévues au présent article, les personnes salariées visées par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficient des avantages suivants :

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-1.00	Représentations syndicales
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 3-4.00	Affichage

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

188

FEESP – CSN (S6)

Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité des relations du travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité EHDAA
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-1.07)
Article 5-5.00	Participation aux affaires publiques (sauf les clauses 5-5.05 et 5-5.06)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 5-10.00	Congé sans traitement (sauf la clause 5-10.09)
Article 6-3.00	Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors taux ou hors échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-8.00	Location et prêt de salles
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de personne candidate à un poste régulier)
Clause 8-2.05	Période de repos
Article 8-4.00	Mesures disciplinaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 8-7.00	Changements technologiques (sauf la clause 8-7.06)
Article 8-8.00	Changements informatiques
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente
Article 11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondation (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente
Article 11-2.00	Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Article 11-8.00	Harcèlement sexuel
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 12	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)
par. 1)	
Annexe 13	Lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

189

FEESP – CSN (S6)

Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 19	Lettre d'entente n° 3 relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010
Annexe 24	Lettre d'entente concernant les relativités salariales

Malgré ce qui précède, l'article 8-4.00 s'applique à une personne salariée après une période de 60 jours effectivement travaillés à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle.

Rémunération

10-1.06

- 1) Cette personne salariée a droit, à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant à l'échelon qui se situe le plus près du taux moyen de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne salariée est rémunérée à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, cette personne salariée a également droit à un montant de 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de 11 % est porté à 15 %.

- 2) La personne salariée régulière qui est appelée à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois reçoit pour chaque heure travaillée son taux horaire simple majoré de 15 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1) précédent.
- 3) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-dessus prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

Droits parentaux

10-1.07

- a) La personne salariée visée par le paragraphe b) de la clause 10-1.01, embauchée pour une période prévue de plus de 6 mois consécutifs, bénéficie de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

190

FEESP – CSN (S6)

- b) Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de 20 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Pour le congé de paternité ou d'adoption, la personne salariée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.30, 5-4.32, 5-4.41 et 5-4.43;

- c) La personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les 4 jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois travaillés.

10-1.08

Lorsqu'une personne salariée régulière s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école ou du centre, lors de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, les dispositions de l'article 6-8.00 s'appliquent.

10-1.09

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité une personne en disponibilité du personnel de soutien pour travailler dans le cadre des cours de l'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

La rémunération additionnelle prévue à la clause 10-1.06 ne s'applique pas à la présente clause.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

191

FEESP – CSN (S6)

10-2.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA ET PERSONNE SALARIÉE SURVEILLANTE D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE 15 HEURES OU MOINS

10-2.01

Seules les dispositions prévues à l'article 10-2.00 s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans une cafétéria et aux personnes salariées surveillantes d'élèves embauchées après la date de la signature de la convention collective 1979-1982 dont le poste comporte une semaine régulière de 15 heures ou moins. Cependant, les présentes dispositions ne s'appliquent à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) que pour les personnes salariées surveillantes d'élèves embauchées après la date de la signature de la convention collective 1979-1982 dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins et aux personnes salariées travaillant dans une cafétéria dont le poste comporte une semaine de travail de 10 heures ou moins.

La personne salariée, dont la semaine régulière de travail est de 10 heures ou moins et qui en date de la signature de la convention collective 1979-1982 n'était pas visée par l'exception prévue au deuxième paragraphe de la clause 1-2.15 de la convention collective 1975-1979, conserve le statut qu'elle détient en vertu de cette convention collective antérieure, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

La personne salariée dont la semaine régulière de travail est de 15 heures ou moins et qui, en date de la signature de la convention collective 1998-2002, détenait le statut de personne salariée régulière conserve le statut qu'elle détient, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu de rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

10-2.02

En plus des dispositions prévues au présent article, ces personnes salariées bénéficient des avantages suivants :

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-1.00	Représentation syndicale
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité des relations du travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité EHDA
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-2.04)

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

192

FEESP – CSN (S6)

Article 5-5.00	Participation aux affaires publiques (sauf les clauses 5-5.05 et 5-5.06)
Article 5-7.00	Formation et perfectionnement
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 5-10.00	Congé sans traitement (sauf la clause 5-10.09)
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors taux ou hors échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-8.00	Location et prêt de salles
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel
Article 8-4.00	Mesures disciplinaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 8-7.00	Changements technologiques (sauf la clause 8-7.06)
Article 8-8.00	Changements informatiques
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente
Article 11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondation (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente
Article 11-2.00	Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Article 11-8.00	Harcèlement sexuel
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 12	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)
sous par. A) et B) du par. 1)	
Annexe 13	Lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP
Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 19	Lettre d'entente n° 3 relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010
Annexe 24	Lettre d'entente concernant les relativités salariales

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

193

FEESP – CSN (S6)

Malgré ce qui précède, l'article 8-4.00 s'applique à une personne salariée après une période de 60 jours effectivement travaillés.

10-2.03

La personne salariée surveillante d'élèves et la personne salariée travaillant dans une cafétéria couvertes par le présent article ont droit au taux de traitement qui leur est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00.

Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

Droits parentaux

10-2.04

- a) La personne salariée travaillant dans une cafétéria et la personne salariée surveillante d'élèves couvertes par le présent article bénéficient de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.
- b) Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de 20 semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé.

Pour le congé de paternité ou d'adoption, la personne salariée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.30, 5-4.32, 5-4.41 et 5-4.43;

- c) La personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les 4 jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois. La période de mise à pied ne compte pas dans ce calcul du traitement moyen.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

194

FEESP – CSN (S6)

10-2.05 Mise à pied

Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

10-2.06 Rappel au travail, embauche et remplacement

A) Rappel au travail

En cas de rappel, la commission procède par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi en offrant les horaires de travail comportant des heures fixes et ayant le plus grand nombre d'heures de la façon suivante :

- a) elle fait appel, par lieu physique, aux personnes salariées mises à pied depuis moins de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied;
- b) à défaut, elle fait appel aux personnes salariées mises à pied depuis moins de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied et qui sont inscrites sur une liste au niveau de la commission.

B) Embauche

Si la procédure de rappel ne permet pas de combler l'ensemble des besoins, la commission offre ces horaires de travail, par ordre d'ancienneté, de la façon suivante :

- a) en cumul au sein du même établissement, aux personnes salariées régulières;
- b) à défaut, aux personnes salariées temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- c) à défaut, aux autres personnes salariées temporaires;
- d) à défaut, à toute autre personne.

C) Remplacement

- a) au sein du même établissement, aux personnes salariées visées à l'article 10-2.00, par ordre de durée d'emploi;
- b) à défaut, au sein du même établissement, aux personnes salariées régulières, par ordre d'ancienneté;
- c) à défaut, aux personnes salariées non rappelées encore inscrites sur la liste au niveau de la commission;
- d) à défaut, à toute autre personne.

Un cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

195

FEESP – CSN (S6)

10-2.07 Ajout d'heures en cours d'année

Lorsque des heures de travail sont ajoutées en cours d'année, celles-ci sont offertes en cumul aux personnes salariées de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi. Cet ajout d'heures ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant ou ne doit pas excéder la semaine régulière de travail de 15 heures.

10-2.08 Définition de « durée d'emploi »

La présente définition de durée d'emploi n'a pas d'effet rétroactif et s'applique à compter du 1^{er} juillet 2011. De plus, la commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, la durée d'emploi qu'elle lui reconnaissait au 30 juin 2015 en application de la convention collective 2010-2015.

La durée d'emploi est le nombre d'heures travaillées par une personne salariée depuis sa première date d'embauche à titre de personne salariée travaillant dans une cafétéria ou de personne salariée surveillante d'élèves dont l'affectation comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins, à moins d'une interruption de travail de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied.

La liste de durée d'emploi est mise à jour au 30 juin de chaque année et est transmise au syndicat avant le 25 août de l'année suivante.

La personne salariée continue d'accumuler de la durée d'emploi selon le nombre d'heures prévu à son affectation, lorsqu'elle est absente du travail pour les motifs prévus à la clause 10-2.04 ou durant une absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

196

FEESP – CSN (S6)

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE, À FONDACTION (FONDS DE DÉVELOPPEMENT DE LA CSN POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI) ET À BÂTIRENTE

Caisse d'épargne ou d'économie

11-1.01

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

11-1.03

Trente jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

Trente jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les 8 jours de leur prélèvement.

11-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

Fondation (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et Bâtirente

11-1.07

La commission convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées d'adhérer et de participer à Fondation et à Bâtirente.

11-1.08

Le syndicat ou le fiduciaire de Fondation ou de Bâtirente transmet à la commission le formulaire de demande de retenue sur le salaire rempli par la personne salariée.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

197

FEESP – CSN (S6)

11-1.09

Dans les 30 jours de l'envoi de ce formulaire, la commission déduit le montant ou le pourcentage du salaire que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Fondation ou à Bâtirente. La personne salariée peut également opter pour la déduction d'un montant sur une seule période de paie. Le cas échéant, la commission procède aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale.

11-1.10

Trente jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, la commission cesse la déduction de la contribution à Fondation ou à Bâtirente.

11-1.11

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à la commission entre le 1^{er} octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année ou dans les 30 jours de la date de retenue d'un montant unique.

11-1.12

La commission fait la remise mensuelle des contributions à Fondation, à Bâtirente ou à leur fiduciaire, et joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée contribuant à Fondation ou à Bâtirente. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

11-1.13

Aucun dommage ne peut être imputable à la commission en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

La commission convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'elle est informée de l'acte ou de l'omission.

11-2.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION

11-2.01

Seuls les arrangements locaux en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002 continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions, conformément aux présentes stipulations.

11-2.02

Les parties reconnaissent que la commission et le syndicat peuvent convenir localement d'adapter la convention en fonction des particularités de leur milieu. En conséquence, elles permettent le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

198

FEESP – CSN (S6)

11-2.03

La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des personnes salariées. La durée de ces modifications ne peut excéder celle de l'entente nationale.

11-2.04

Les sujets suivants ne peuvent faire l'objet de modifications par la commission et le syndicat :

- les traitements et échelles de traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum des heures supplémentaires;
- l'acquisition de la permanence;
- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
- les clauses 6-7.01 à 6-7.10, 6-7.19 et 6-7.20.

11-2.05

Toute entente en vertu du présent article, pour être valide, doit remplir les conditions suivantes :

- a) elle doit être par écrit;
- b) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs personnes représentantes autorisées;
- c) tout article ainsi modifié doit apparaître dans la convention;
- d) elle doit être déposée, conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- e) la date d'application doit être spécifiée; elle ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

11-2.06

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out, ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

11-2.07

Toute modification peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences de la clause 11-2.05.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

199

FEESP – CSN (S6)

11-2.08

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de 3 personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-3.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-4.01

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire.

11-4.02

La convention se termine le 31 mars 2020.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

11-4.03

La commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues aux annexes 1 et 2 dans les 45 jours de la signature de la convention.

11-4.04 Rappel de traitement

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1^{er} avril 2015 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus aux annexes 1 et 2 sont appliqués a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

5-3.31 A), 5-3.46, 5-4.00, 5-9.07, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-8.00, 8-3.00, 10-1.06, 10-2.03;

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1^{er} avril 2015 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus aux annexes 1 et 2 sont appliqués.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

200

FEESP – CSN (S6)

11-4.05

Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-4.04 le sont dans les 60 jours¹ de cette date.

11-4.06

Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission entre le 1^{er} avril 2015 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus aux annexes 1 et 2 sont appliqués et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de ces personnes salariées dans les 120 jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

La personne salariée concernée doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.04 le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande de la personne salariée.

11-4.07

Pour la personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le début d'une des périodes visées par les paragraphes C), D), E) et F) de la clause 6-3.01 et le versement de la majoration qui y est prévu, la commission produit au syndicat dans les 120 jours de la date du versement, une liste de ces personnes salariées précisant leur dernière adresse ainsi que leur numéro de téléphone.

Pour recevoir un montant en vertu de l'alinéa précédent la personne salariée concernée doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa précédent le sont dans les 60 jours de la réception de la demande de la personne salariée.

11-4.08

La commission fournit aux personnes salariées, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

11-4.09

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

¹ Aux fins de l'application de la convention 2015-2020, les montants seront versés avant le 30 septembre 2016.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

201

FEESP – CSN (S6)

11-5.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

11-5.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée 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 (RLRQ, chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée 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 des droits et libertés de la personne.

11-5.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles ne sera exercée contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

11-6.00 ANNEXES

11-6.01

Les annexes font partie intégrante de la convention.

11-7.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-7.01

La partie négociante à l'échelle nationale rend disponible le texte de la convention de même que le Plan de classification en format électronique sur le site Web du CPNCF. De plus, elle imprime dans les meilleurs délais après la date d'entrée en vigueur de la convention, le texte de la convention sous format unique et rend disponibles :

- 500 exemplaires pour la partie syndicale négociante à l'échelle nationale;
- 50 exemplaires par commission de 50 établissements et moins;
- 100 exemplaires par commission de plus de 50 établissements;
- 200 exemplaires du Plan de classification pour la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

11-8.00 HARCÈLEMENT SEXUEL

Définition

11-8.01

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui se définit par des sollicitations sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

202

FEESP – CSN (S6)

Énoncé de principe

11-8.02

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée;
- b) la commission prend les moyens nécessaires en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel;
- c) la commission et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise en place de moyens appropriés de sensibilisation, d'information et conviennent des moyens de prévention appropriés;
- d) les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches, d'avis ou de brochures sexistes.

11-8.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cet effet, s'assurer de la réalisation des principes définis à la clause 11-8.02.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien


FEESP - CSN (S6)

EN FOI DE QUOI, les parties nationales ont signé à Québec ce 30 jour du mois juin 2016.


**COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES
FRANCOPHONES (CPNCF)**

**POUR LES SYNDICATS AFFILIÉS À LA
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC.
(CSN) À TITRE DE GROUPEMENT
D'ASSOCIATIONS DE SALARIÉS**

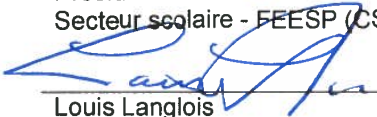

Sébastien Proulx
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport


Josée Bouchard
Présidente
Fédération des commissions scolaires du
Québec


François Darveau
Président

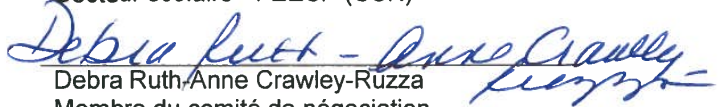

Danielle Beaulieu
Présidente
Secteur scolaire - FEESP (CSN)


Eric Bergeron
Vice-président



Louis Langlois
Secrétaire général
Secteur scolaire - FEESP (CSN)

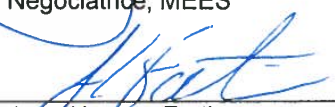

Annie Charland
Vice-présidente aux régions
Secteur scolaire - FEESP (CSN)


Linda Laforest
Négociatrice, FCSQ


Debra Ruth-Anne Crawley-Ruzza
Membre du comité de négociation
Secteur scolaire FEESP (CSN)


Gabrielle Gonthier
Négociatrice, MEES


Robert St-Louis
Membre du comité de négociation
Secteur scolaire FEESP (CSN)


Jean-Hugues Fortier
Porte-parole, CPNCF


Franco Fiori
Porte-parole - FEESP (CSN)

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

204

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

	Page
I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE.....	207
I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	207
Infirmière ou infirmier (4206)	207
Technicienne ou technicien de travail social (4208)	208
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....	208
Technicienne ou technicien en administration (4211).....	209
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279)	209
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212)	210
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213)	210
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....	211
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....	211
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207).....	212
Technicienne ou technicien en électronique (4277)	212
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281)	213
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276)	213
Technicienne ou technicien en informatique (4204)	214
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278)	214
Technicienne ou technicien en loisir (4214)	215
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215)	215
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216).....	216
Technicienne ou technicien en service de garde (4285).....	216
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....	217
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230)	217
I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique.....	218
Apparitrice ou appariteur (4218).....	218
Éducatrice ou éducateur en service de garde (4284)	218
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale (4288)	219
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217)	219

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien	205	FEESP - CSN (S6)
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282)		220
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221)		220
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229)		221
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202).....		221
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201).....		222
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286).....		222
Relieuse ou relieur (4283).....		223
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223)		223
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226).....		223
II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF		224
Acheteuse ou acheteur (4107).....		224
Agente ou agent de bureau, classe II (4103).....		224
Agente ou agent de bureau, classe I (4102).....		225
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101).....		225
Auxiliaire de bureau (4114)		226
Magasinière ou magasinier, classe II (4110).....		226
Magasinière ou magasinier, classe I (4109).....		226
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108).....		227
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118).....		227
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117).....		228
Secrétaire (4113)		228
Secrétaire d'école ou de centre (4116).....		229
Secrétaire de gestion (4111).....		229
III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL.....		230
III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié		230
Apprentie ou apprenti de métiers, 1 ^{re} année (5133)		230
Apprentie ou apprenti de métiers, 2 ^e année (5134)		230
Apprentie ou apprenti de métiers, 3 ^e année (5135)		230
Apprentie ou apprenti de métiers, 4 ^e année (5136)		230
Ébéniste (5102).....		230
Électricienne ou électricien (5104)		230
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)		230
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)		230

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien	206	FEESP - CSN (S6)
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)		230
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109).....		230
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108).....		230
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107).....		230
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137).....		230
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106).....		230
Menuisière ou menuisier (5116).....		231
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)		231
Peintre (5118).....		231
Serrurière ou serrurier (5120).....		231
Soudeuse ou soudeur (5121).....		231
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)		231
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)		231
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126).....		231
III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service		232
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309).....		232
Aide de métiers (5334).....		232
Concierge, classe II (5302)		232
Concierge, classe I (5301)		232
Concierge de nuit, classe II (5304).....		232
Concierge de nuit, classe I (5303).....		232
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310).....		232
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308).....		232
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313).....		232
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312).....		232
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311).....		232
Gardiennne ou gardien (5316)		232
Jardinière ou jardinier (5321)		232
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318).....		232
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317).....		232
Aide général de cuisine (5306).....		233
Buandière ou buandier (5307).....		233
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319).....		233

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

207

FEESP - CSN (S6)

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier (4206)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	23,09	23,44	23,85	24,33	23,70
2	23,92	24,28	24,70	25,19	24,73
3	24,81	25,18	25,62	26,13	25,82
4	25,71	26,10	26,56	27,09	26,96
5	26,69	27,09	27,56	28,11	28,15
6	27,64	28,05	28,54	29,11	29,38
7	28,67	29,10	29,61	30,20	30,68
8	29,74	30,19	30,72	31,33	32,02
9	30,83	31,29	31,84	32,48	33,23
10	31,97	32,45	33,02	33,68	34,48
11	33,15	33,65	34,24	34,92	35,77
12	34,37	34,89	35,50	36,21	37,13

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

208

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social (4208)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	22,31	22,64	23,04	23,50	23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	33,61

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	30,46

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

209

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration (4211)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,43	18,71	19,04	19,42	22,23
2	19,03	19,32	19,66	20,05	22,89
3	19,81	20,11	20,46	20,87	23,58
4	20,49	20,80	21,16	21,58	24,27
5	21,32	21,64	22,02	22,46	25,00
6	22,05	22,38	22,77	23,23	25,74
7	22,96	23,30	23,71	24,18	26,52
8	23,81	24,17	24,59	25,08	27,13
9	24,69	25,06	25,50	26,01	27,76
10	25,63	26,01	26,47	27,00	28,38
11	26,58	26,98	27,45	28,00	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,94	18,21	18,53	18,90	21,90
2	18,53	18,81	19,14	19,52	22,55
3	19,29	19,58	19,92	20,32	23,22
4	19,97	20,27	20,62	21,03	23,91
5	20,78	21,09	21,46	21,89	24,61
6	21,49	21,81	22,19	22,63	25,36
7	22,37	22,71	23,11	23,57	25,92
8	23,20	23,55	23,96	24,44	26,51
9	24,06	24,42	24,85	25,35	27,10
10	24,96	25,33	25,77	26,29	27,70
11	25,88	26,27	26,73	27,26	
12	26,90	27,30	27,78	28,34	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

210

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,59	17,85	18,16	18,52	21,90
2	18,34	18,62	18,95	19,33	22,55
3	18,94	19,22	19,56	19,95	23,22
4	19,63	19,92	20,27	20,68	23,91
5	20,33	20,63	20,99	21,41	24,61
6	21,07	21,39	21,76	22,20	25,36
7	21,79	22,12	22,51	22,96	25,92
8	22,64	22,98	23,38	23,85	26,51
9	23,50	23,85	24,27	24,76	27,10
10	24,37	24,74	25,17	25,67	27,70
11	25,23	25,61	26,06	26,58	
12	26,18	26,57	27,03	27,57	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment (4213)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,74
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,51
3	20,60	20,91	21,28	21,71	24,31
4	21,25	21,57	21,95	22,39	25,12
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,98
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,84
7	23,29	23,64	24,05	24,53	27,77
8	24,02	24,38	24,81	25,31	28,70
9	24,75	25,12	25,56	26,07	29,49
10	25,53	25,91	26,36	26,89	30,30
11	26,31	26,70	27,17	27,71	31,14
12	27,13	27,54	28,02	28,58	31,99

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

211

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation (4205)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille (4228)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,91	18,18	18,50	18,87	21,90
2	18,62	18,90	19,23	19,61	22,55
3	19,23	19,52	19,86	20,26	23,22
4	19,96	20,26	20,61	21,02	23,91
5	20,67	20,98	21,35	21,78	24,61
6	21,42	21,74	22,12	22,56	25,36
7	22,14	22,47	22,86	23,32	25,92
8	23,01	23,36	23,77	24,25	26,51
9	23,91	24,27	24,69	25,18	27,10
10	24,79	25,16	25,60	26,11	27,70
11	25,66	26,04	26,50	27,03	
12	26,62	27,02	27,49	28,04	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

212

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	22,31	22,64	23,04	23,50	23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	33,61

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique (4277)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	30,46

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

213

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,23
2	19,98	20,28	20,63	21,04	22,89
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,58
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,27
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,00
6	22,58	22,92	23,32	23,79	25,74
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,52
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,13
9	24,75	25,12	25,56	26,07	27,76
10	25,53	25,91	26,36	26,89	28,38
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,05
12	27,13	27,54	28,02	28,58	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,55	20,86	21,23	21,65	22,23
2	21,20	21,52	21,90	22,34	22,89
3	21,81	22,14	22,53	22,98	23,58
4	22,39	22,73	23,13	23,59	24,27
5	23,08	23,43	23,84	24,32	25,00
6	23,76	24,12	24,54	25,03	25,74
7	24,38	24,75	25,18	25,68	26,52
8	25,06	25,44	25,89	26,41	27,13
9	25,80	26,19	26,65	27,18	27,76
10	26,49	26,89	27,36	27,91	28,38
11	27,39	27,80	28,29	28,86	29,05
12	28,13	28,55	29,05	29,63	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

214

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique (4204)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,27	20,57	20,93	21,35	22,59
2	20,98	21,29	21,66	22,09	23,27
3	21,60	21,92	22,30	22,75	23,96
4	22,36	22,70	23,10	23,56	24,68
5	23,09	23,44	23,85	24,33	25,42
6	23,83	24,19	24,61	25,10	26,17
7	24,58	24,95	25,39	25,90	26,96
8	25,40	25,78	26,23	26,75	27,77
9	26,25	26,64	27,11	27,65	28,41
10	27,09	27,50	27,98	28,54	29,09
11	27,98	28,40	28,90	29,48	29,77
12	28,91	29,34	29,85	30,45	30,46

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique,
classe principale (4278)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	24,24	24,60	25,03	25,53	23,12
2	25,10	25,48	25,93	26,45	23,97
3	25,88	26,27	26,73	27,26	24,88
4	26,82	27,22	27,70	28,25	25,78
5	27,71	28,13	28,62	29,19	26,73
6	28,63	29,06	29,57	30,16	27,73
7	29,72	30,17	30,70	31,31	28,74
8	30,75	31,21	31,76	32,40	29,80
9	31,85	32,33	32,90	33,56	30,72
10					31,65
11					32,62
12					33,61

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

215

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir (4214)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,59	17,85	18,16	18,52	22,23
2	18,34	18,62	18,95	19,33	22,89
3	18,94	19,22	19,56	19,95	23,58
4	19,63	19,92	20,27	20,68	24,27
5	20,33	20,63	20,99	21,41	25,00
6	21,07	21,39	21,76	22,20	25,74
7	21,79	22,12	22,51	22,96	26,52
8	22,64	22,98	23,38	23,85	27,13
9	23,50	23,85	24,27	24,76	27,76
10	24,37	24,74	25,17	25,67	28,38
11	25,23	25,61	26,06	26,58	29,05
12	26,18	26,57	27,03	27,57	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,10	20,40	20,76	21,18	22,23
2	20,72	21,03	21,40	21,83	22,89
3	21,36	21,68	22,06	22,50	23,58
4	22,03	22,36	22,75	23,21	24,27
5	22,75	23,09	23,49	23,96	25,00
6	23,40	23,75	24,17	24,65	25,74
7	24,14	24,50	24,93	25,43	26,52
8	24,91	25,28	25,72	26,23	27,13
9	25,68	26,07	26,53	27,06	27,76
10	26,42	26,82	27,29	27,84	28,38
11	27,32	27,73	28,22	28,78	29,05
12	28,13	28,55	29,05	29,63	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

216

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie (4216)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde (4285)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

217

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,94	18,21	18,53	18,90	21,90
2	18,53	18,81	19,14	19,52	22,55
3	19,29	19,58	19,92	20,32	23,22
4	19,97	20,27	20,62	21,03	23,91
5	20,78	21,09	21,46	21,89	24,61
6	21,49	21,81	22,19	22,63	25,36
7	22,37	22,71	23,11	23,57	25,92
8	23,20	23,55	23,96	24,44	26,51
9	24,06	24,42	24,85	25,35	27,10
10	24,96	25,33	25,77	26,29	27,70
11	25,88	26,27	26,73	27,26	
12	26,90	27,30	27,78	28,34	

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,91	21,22	21,59	22,02	22,74
2	21,59	21,91	22,29	22,74	23,51
3	22,27	22,60	23,00	23,46	24,31
4	23,04	23,39	23,80	24,28	25,12
5	23,80	24,16	24,58	25,07	25,98
6	24,53	24,90	25,34	25,85	26,84
7	25,33	25,71	26,16	26,68	27,77
8	26,19	26,58	27,05	27,59	28,70
9	27,02	27,43	27,91	28,47	29,49
10	27,93	28,35	28,85	29,43	30,30
11	28,81	29,24	29,75	30,35	31,14
12	29,77	30,22	30,75	31,37	31,99

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

218

FEESP - CSN (S6)

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur (4218)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	16,59	16,84	17,13	17,47	20,20
2	17,00	17,26	17,56	17,91	20,53
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,86
4	17,81	18,08	18,40	18,77	21,21
5	18,21	18,48	18,80	19,18	21,55

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde (4284)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,42	18,70	19,03	19,41	20,98
2	19,06	19,35	19,69	20,08	21,48
3	19,73	20,03	20,38	20,79	22,01
4	20,39	20,70	21,06	21,48	22,54
5	21,07	21,39	21,76	22,20	23,08
6	21,81	22,14	22,53	22,98	23,65
7	22,55	22,89	23,29	23,76	24,22

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

219

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde,
classe principale (4288)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	21,94	22,27	22,66	23,11	21,62
2	22,58	22,92	23,32	23,79	22,16
3	23,26	23,61	24,02	24,50	22,74
4	23,97	24,33	24,76	25,26	23,31
5	24,65	25,02	25,46	25,97	23,91
6					24,52
7					25,14
8					25,79
9					26,47

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé
en soins de santé et soins d'assistance (4217)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	16,86	17,11	17,41	17,76	20,98
2	17,33	17,59	17,90	18,26	21,48
3	17,91	18,18	18,50	18,87	22,01
4	18,53	18,81	19,14	19,52	22,54
5	19,07	19,36	19,70	20,09	23,08
6	19,67	19,97	20,32	20,73	23,65
7	20,35	20,66	21,02	21,44	24,22
8	21,03	21,35	21,72	22,15	
9	21,74	22,07	22,46	22,91	
10	22,55	22,89	23,29	23,76	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

220

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,47	17,73	18,04	18,40	20,98
2	18,01	18,28	18,60	18,97	21,48
3	18,52	18,80	19,13	19,51	22,01
4	19,09	19,38	19,72	20,11	22,54
5	19,66	19,95	20,30	20,71	23,08
6	20,25	20,55	20,91	21,33	23,65
7	20,88	21,19	21,56	21,99	24,22
8	21,47	21,79	22,17	22,61	
9	22,10	22,43	22,82	23,28	

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	16,59	16,84	17,13	17,47	20,20
2	17,14	17,40	17,70	18,05	20,53
3	17,62	17,88	18,19	18,55	20,86
4	18,31	18,58	18,91	19,29	21,21
5	18,81	19,09	19,42	19,81	21,55
6	19,39	19,68	20,02	20,42	
7	19,97	20,27	20,62	21,03	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

221

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	20,98
2	20,00	20,30	20,66	21,07	21,48
3	20,60	20,91	21,28	21,71	22,01
4	21,29	21,61	21,99	22,43	22,54
5	21,97	22,30	22,69	23,14	23,08
6					23,65
7					24,22

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,45	18,73	19,06	19,44	20,76
2	19,09	19,38	19,72	20,11	21,23
3	19,79	20,09	20,44	20,85	21,72
4	20,54	20,85	21,21	21,63	22,20
5	21,30	21,62	22,00	22,44	22,70
6	22,07	22,40	22,79	23,25	23,22

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

222

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	22,07	22,40	22,79	23,25	21,28
2	22,84	23,18	23,59	24,06	21,80
3	23,62	23,97	24,39	24,88	22,35
4	24,38	24,75	25,18	25,68	22,91
5	25,22	25,60	26,05	26,57	23,48
6	26,08	26,47	26,93	27,47	24,06
7	26,95	27,35	27,83	28,39	24,65
8					25,27

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,26	17,52	17,83	18,19	20,20
2	17,76	18,03	18,35	18,72	20,53
3	18,27	18,54	18,86	19,24	20,86
4	18,88	19,16	19,50	19,89	21,21
5	19,40	19,69	20,03	20,43	21,55
6	19,96	20,26	20,61	21,02	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

223

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur** (4283)

Semaine : 35 heures

Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
\$	\$	\$	\$	\$
20,78	21,09	21,46	21,89	20,79

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves** (4223)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,86	19,14	19,47	19,86	20,55
2	19,32	19,61	19,95	20,35	20,98
3	19,77	20,07	20,42	20,83	21,42
4	20,22	20,52	20,88	21,30	21,87
5	20,69	21,00	21,37	21,80	22,35

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur** (4226)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,26	17,52	17,83	18,19	20,20
2	17,76	18,03	18,35	18,72	20,53
3	18,27	18,54	18,86	19,24	20,86
4	18,88	19,16	19,50	19,89	21,21
5	19,40	19,69	20,03	20,43	21,55
6	19,96	20,26	20,61	21,02	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

224

FEESP - CSN (S6)

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur (4107)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,78	21,09	21,46	21,89	21,28
2	21,38	21,70	22,08	22,52	21,80
3	22,06	22,39	22,78	23,24	22,35
4	22,82	23,16	23,57	24,04	22,91
5	23,50	23,85	24,27	24,76	23,48
6	24,15	24,51	24,94	25,44	24,06
7					24,65
8					25,27

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II (4103)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-19	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,00	18,01	18,28	18,60	18,97	19,98
2	18,44	18,45	18,73	19,06	19,44	20,25
3	18,86	18,87	19,15	19,49	19,88	20,55
4	19,30	19,31	19,60	19,94	20,34	20,84

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

225

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I (4102)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,91	19,19	19,53	19,92	20,76
2	19,55	19,84	20,19	20,59	21,23
3	20,17	20,47	20,83	21,25	21,72
4	20,91	21,22	21,59	22,02	22,20
5	21,59	21,91	22,29	22,74	22,70
6					23,22

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale (4101)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	21,20	21,52	21,90	22,34	21,62
2	21,82	22,15	22,54	22,99	22,16
3	22,53	22,87	23,27	23,74	22,74
4	23,30	23,65	24,06	24,54	23,31
5	24,01	24,37	24,80	25,30	23,91
6	24,65	25,02	25,46	25,97	24,52
7					25,14
8					25,79
9					26,47

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

226

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau (4114)**

Semaine : 35 heures

Taux jusqu'au 2016-03-19	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
\$	\$	\$	\$	\$	\$
18,22	18,24	18,51	18,83	19,21	19,69

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II (4110)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	16,59	16,84	17,13	17,47	19,73
2	17,00	17,26	17,56	17,91	19,91
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,06
4	17,81	18,08	18,40	18,77	20,22

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I (4109)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,09	18,36	18,68	19,05	20,55
2	18,71	18,99	19,32	19,71	20,98
3	19,35	19,64	19,98	20,38	21,42
4	19,97	20,27	20,62	21,03	21,87
5	20,63	20,94	21,31	21,74	22,35

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

227

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale (4108)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,60	20,91	21,28	21,71	21,28
2	21,35	21,67	22,05	22,49	21,80
3	22,06	22,39	22,78	23,24	22,35
4	22,82	23,16	23,57	24,04	22,91
5	23,51	23,86	24,28	24,77	23,48
6	24,31	24,67	25,10	25,60	24,06
7	25,14	25,52	25,97	26,49	24,65
8					25,27

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie (4118)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,59	18,87	19,20	19,58	20,20
2	19,06	19,35	19,69	20,08	20,53
3	19,49	19,78	20,13	20,53	20,86
4	19,96	20,26	20,61	21,02	21,21
5					21,55

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

228

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale** (4117)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,31	18,58	18,91	19,29	20,98
2	18,95	19,23	19,57	19,96	21,48
3	19,62	19,91	20,26	20,67	22,01
4	20,28	20,58	20,94	21,36	22,54
5	20,97	21,28	21,65	22,08	23,08
6	21,68	22,01	22,40	22,85	23,65
7	22,43	22,77	23,17	23,63	24,22

Classe d'emplois : **Secrétaire** (4113)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,93	18,20	18,52	18,89	20,55
2	18,47	18,75	19,08	19,46	20,98
3	18,99	19,27	19,61	20,00	21,42
4	19,59	19,88	20,23	20,63	21,87
5	20,15	20,45	20,81	21,23	22,35
6	20,75	21,06	21,43	21,86	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

229

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre** (4116)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	18,91	19,19	19,53	19,92	20,98
2	19,48	19,77	20,12	20,52	21,48
3	20,06	20,36	20,72	21,13	22,01
4	20,65	20,96	21,33	21,76	22,54
5	21,30	21,62	22,00	22,44	23,08
6	21,92	22,25	22,64	23,09	23,65
7	22,56	22,90	23,30	23,77	24,22

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion** (4111)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,58	20,89	21,26	21,69	20,98
2	21,22	21,54	21,92	22,36	21,48
3	21,88	22,21	22,60	23,05	22,01
4	22,55	22,89	23,29	23,76	22,54
5					23,08
6					23,65
7					24,22

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

230

FEESP - CSN (S6)

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
Apprentie ou apprenti de métiers, 1 ^{re} année (5133)	16,51	16,76	17,05	17,39	17,95
Apprentie ou apprenti de métiers, 2 ^e année (5134)	17,03	17,29	17,59	17,94	18,57
Apprentie ou apprenti de métiers, 3 ^e année (5135)	17,60	17,86	18,17	18,53	19,19
Apprentie ou apprenti de métiers, 4 ^e année (5136)	18,21	18,48	18,80	19,18	19,81
Ébéniste (5102)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Électricienne ou électricien (5104)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	24,57	24,94	25,38	25,89	26,83
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)	24,57	24,94	25,38	25,89	24,76
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)	19,18	19,47	19,81	20,21	23,87
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)	21,25	21,57	21,95	22,39	23,87
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)	23,36	23,71	24,12	24,60	24,76
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)	24,11	24,47	24,90	25,40	25,77
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)	21,49	21,81	22,19	22,63	23,87
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)	23,12	23,47	23,88	24,36	25,77

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 231 FEESP - CSN (S6)

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
Menuisière ou menuisier (5116)	22,10	22,43	22,82	23,28	23,87
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)	22,10	22,43	22,82	23,28	23,87
Peintre (5118)	20,50	20,81	21,17	21,59	21,44
Serrurière ou serrurier (5120)	21,04	21,36	21,73	22,16	23,00
Soudeuse ou soudeur (5121)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)	23,12	23,47	23,88	24,36	25,77
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126)	21,25	21,57	21,95	22,39	23,00

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

232

FEESP - CSN (S6)

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)	17,81	18,08	18,40	18,77	20,19
Aide de métiers (5334)	18,21	18,48	18,80	19,18	19,69
Concierge, classe II (5302)	18,99	19,27	19,61	20,00	20,79
Concierge, classe I (5301)	20,92	21,23	21,60	22,03	21,44
Concierge de nuit, classe II (5304)	18,50	18,78	19,11	19,49	20,79
Concierge de nuit, classe I (5303)	20,14	20,44	20,80	21,22	21,44
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)	17,81	18,08	18,40	18,77	20,19
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)	20,33	20,63	20,99	21,41	21,44
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)	20,31	20,61	20,97	21,39	22,20
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)	21,25	21,57	21,95	22,39	24,76
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)	22,10	22,43	22,82	23,28	25,77
Gardiennne ou gardien (5316)	17,00	17,26	17,56	17,91	19,37
Jardinière ou jardinier (5321)	19,18	19,47	19,81	20,21	22,20
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)	17,39	17,65	17,96	18,32	19,37
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)	18,99	19,27	19,61	20,00	20,79

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

233

FEESP - CSN (S6)

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-19	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Aide général de cuisine (5306)	18,22	18,24	18,51	18,83	19,21	19,69
Buandière ou buandier (5307)	17,57	17,87	18,14	18,46	18,83	19,37
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)	17,85	17,87	18,14	18,46	18,83	19,37

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

234

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL (CSDM)

Classes d'emplois particulières

- 1) Les classes d'emplois suivantes sont en vigueur à la CSDM exclusivement :
 - Technicienne-relieuse ou technicien-relieur
 - Secrétaire de gestion, centre et regroupements
 - Déménageuse ou déménageur
- 2) Les dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00 de la convention s'appliquent à la personne salariée concernée par l'une de ces classes d'emplois aux fins de la détermination du taux de traitement qui lui est applicable.
- 3) Les taux et échelles de traitement horaires applicables sont ceux apparaissant à la présente annexe.

Prime particulière

- 4) La prime horaire¹ pour « la préposée ou le préposé à une camionnette » autre qu'une conductrice ou un conducteur de véhicules légers ou lourds et autre qu'une aide-conductrice ou un aide-conducteur de véhicules lourds est la suivante :

Du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 :	0,15 \$/heure
Du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 :	0,15 \$/heure
Du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 :	0,15 \$/heure
Du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019 :	0,16 \$/heure
À compter du 2 avril 2019 :	0,16 \$/heure

¹ Mathématiquement :

$$\text{Prime à la camionnette}_n = \text{Prime à la camionnette}_t \times \prod_{i=t+1}^n (1 + p_i)$$

Où

p = Paramètre d'indexation. Si plusieurs paramètres généraux d'augmentation sont accordés au cours du même exercice financier, ceux-ci sont pris en compte comme des exercices distincts pour chacun des paramètres.

n = Période courante

t = Dernière date où la prime a été augmentée, étant entendu que le 31 mars 2015 est celle considérée pour la première application de cette formule d'indexation.

\prod = Produit

Le résultat est arrondi à la cent.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

235

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Technicienne-relieuse ou technicien-relieur (CSDM) (4225)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	17,94	18,21	18,53	18,90	20,20
2	18,53	18,81	19,14	19,52	20,53
3	19,29	19,58	19,92	20,32	20,86
4	19,97	20,27	20,62	21,03	21,21
5	20,78	21,09	21,46	21,89	21,55
6	21,49	21,81	22,19	22,63	
7	22,37	22,71	23,11	23,57	
8	23,20	23,55	23,96	24,44	
9	24,06	24,42	24,85	25,35	
10	24,96	25,33	25,77	26,29	
11	25,88	26,27	26,73	27,26	
12	26,90	27,30	27,78	28,34	

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSDM) (4163)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	\$	\$	\$	\$	\$
1	20,58	20,89	21,26	21,69	20,98
2	21,22	21,54	21,92	22,36	21,48
3	21,88	22,21	22,60	23,05	22,01
4	22,55	22,89	23,29	23,76	22,54
5					23,08
6					23,65
7					24,22

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

236

FEESP - CSN (S6)

Classe d'emplois : **Déménageuse ou déménageur (CSDM)** (5336)

Semaine : 38,75 heures

Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
\$	\$	\$	\$	\$
18,21	18,48	18,80	19,18	19,69

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

237

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 3 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc. ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute personne salariée déplacée tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la commission paie une allocation de déplacement de 200 \$.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

238

FEESP - CSN (S6)

Compensation pour le bail

- 7) La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison constituant la résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence principale à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
 - a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

239

FEESP - CSN (S6)

- 11) Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison constituant sa résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur, à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission d'origine.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

240

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 4

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

241

FEESP - CSN (S6)

OBJET : CONGÉ AUTOFINANCÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes, sans toutefois excéder le _____.

II- Durée du congé autofinancé

Le congé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée, conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.04.

Au cours du congé autofinancé, la personne salariée ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

La durée maximale de participation au régime de congé autofinancé (période d'accumulation et période de congé comprise) ne doit pas dépasser 7 ans.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.04 de la convention).

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

242

FEESP - CSN (S6)

- assurance maladie;
 - accumulation des congés de maladie, monnayés le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III ci-dessus;
 - accumulation de l'expérience.
- b) Pendant le congé autofinancé, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et de sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé autofinancé (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse¹ à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

¹ La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

243

FEESP - CSN (S6)

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé autofinancé (traitement non versé)

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé autofinancé est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement et des mises à pied temporaires prévus à la convention ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement et de ces mises à pied temporaires est supérieur à 12 mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint 12 mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application de l'article V.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

244

FEESP - CSN (S6)

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé autofinancé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé autofinancé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé autofinancé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé autofinancé

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, basée sur son traitement régulier;

2° elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de 2 ans

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission en application de l'article V.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

245

FEESP - CSN (S6)

XI- Lésion professionnelle

Lorsque survient une lésion professionnelle, l'article 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

- 1° interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après 2 ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors;
- 2° mettre fin au contrat à la date de l'événement; l'article V des présentes s'applique alors.

XII- Congé de maternité (21 ou 20 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé pour adoption (5 semaines)

- 1° Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale, de 21 ou 20 semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, de 5 semaines pour le congé de paternité ou de 5 semaines pour le congé pour adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20_____

Pour la commission scolaire

Signature de la personne salariée

c. c. Syndicat

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

246

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 5 MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

Admissibilité

- 1) Le programme de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « programme », s'applique à toute personne salariée qui répond aux conditions suivantes :
 - a) être une personne salariée régulière à temps complet ou une personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois;
 - b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;
 - c) s'être assurée auprès de Retraite Québec qu'elle aura droit à une pension à la fin du programme;
 - d) avoir conclu une entente avec la commission.

Octroi de la retraite progressive

- 2) La personne salariée doit faire sa demande par écrit à la commission au moins 90 jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.

L'octroi d'une mise à la retraite de façon progressive est sujet à une entente préalable avec la commission, laquelle tient compte des besoins du service.

Contenu de l'entente

- 3) L'entente écrite conclue entre la personne salariée et la commission doit être conforme aux dispositions des lois et règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive et comprendre les éléments suivants :
 - a) la durée du programme (laquelle peut varier entre 12 mois et 60 mois);
 - b) le nombre d'heures travaillées par semaine (lequel ne peut être inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail)¹;
 - c) la personne salariée s'engage à prendre sa retraite à la fin du programme.

Autres modalités

- 4) Durant le programme, le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié après entente entre la personne salariée et la commission.

¹ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

247

FEESP - CSN (S6)

De plus, dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension 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 la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période devait excéder 5 ans.

- 5) Pour l'application du programme, le traitement admissible des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu de ce programme. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalu du programme.
- 6) Durant le programme, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit au prorata des heures travaillées.
- 7) Durant le programme, la personne salariée accumule son expérience comme si elle ne participait pas au programme.
- 8) Durant le programme, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début du programme.

La personne salariée a droit, durant le programme, au régime uniforme d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début du programme.

- 9) Durant le programme, la personne salariée est considérée, quant aux mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00 dont la personne salariée peut bénéficier, le cas échéant, sont calculées sur la base des heures travaillées durant le programme.
- 10) Outre les circonstances déterminées par règlement, l'entente intervenue entre la personne salariée et la commission prend fin, à la date de l'événement, dans les cas suivants :
 - retraite;
 - démission;
 - mise à pied;
 - congédiement;
 - décès;
 - désistement avec l'accord de la commission.
- 11) Dans le cas où l'entente prend fin, le service crédité est maintenu, sous réserve des dispositions prévues au règlement.
- 12) Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme.
- 13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui bénéficie du programme est régie par les règles de la convention s'appliquant aux personnes salariées à temps partiel.
- 14) Les parties conviennent que le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée en raison du programme constitue un poste temporairement vacant.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

248

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 6 PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- 1) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les personnes salariées permanentes qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.
- 2) À la suite d'une demande écrite de la personne salariée adressée à la commission, celle-ci peut accorder à la personne salariée une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une année.

Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

- 3) La commission, le syndicat et la personne salariée conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail :
 - ne peut excéder 20 % du temps travaillé par la personne salariée;
 - doit être prise au cours d'une même journée ou de deux demi-journées déterminées avant le début de l'année scolaire et pour la durée de celle-ci.

La commission transmet au syndicat une copie de l'entente intervenue avec la personne salariée.

- 4) La commission et le syndicat conviennent de modalités permettant à une personne salariée de mettre fin à sa participation au programme.
- 5) Durant sa participation au programme, la personne salariée conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages auxquels elle a droit en vertu de la convention.

L'article 8-3.00 (Heures supplémentaires) est applicable en fonction des spécifications suivantes :

- a) pour les heures travaillées en sus de son nouvel horaire quotidien, s'il comporte plus d'heures que son ancien horaire;
 - b) pour les heures travaillées en sus de son ancien horaire quotidien, s'il comportait plus d'heures que son nouvel horaire;
 - c) pour les heures travaillées en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail à la commission pour sa catégorie d'emploi.
- 6) Pendant la durée de son adhésion au programme de réduction du temps de travail, la personne salariée et la commission versent pour le temps non travaillé leur quote-part respective des cotisations exigibles.
 - 7) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant le programme de réduction du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins 36 mois de service auprès d'un employeur (commission ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

249

FEESP - CSN (S6)

De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée ne doivent pas excéder 5 ans au cours de sa période d'emploi. Toutefois, les congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cette personne salariée ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de 3 ans.

- 8) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

250

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES AUX FINS DE PRÉPARATION ET DE NÉGOCIATION DE LA PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE

À la demande écrite du syndicat adressée à la commission au moins 15 jours à l'avance, la personne salariée membre du comité de négociation pour la partie syndicale à l'échelle nationale est libérée avec maintien du traitement aux fins de la préparation et de la négociation de la prochaine convention collective.

Les modalités de libérations des mandataires syndicaux et de remboursement, s'il y a lieu, sont étudiées et établies par les parties négociantes à l'échelle nationale.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

251

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 8 CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2020.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir une copie au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, peut loger un grief dans les 90 jours de son avis de classement.

Dans le cas d'arbitrage sur la classe d'emplois attribuée, les clauses 6-1.16 et 6-1.17 s'appliquent.

La personne salariée peut aussi loger un grief dans les 90 jours de son avis de classement, selon la procédure régulière, concernant le taux de traitement ou de l'échelon qui lui est attribué.

Une décision en vertu de la présente annexe est rétroactive à la date d'accréditation. Si celle-ci est postérieure au 31 mars 2015, les règles de classement énoncées à la convention s'appliquent. Lorsque la date d'accréditation est antérieure au 1^{er} avril 2015, les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention collective se terminant le 31 mars 2015.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

252

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 9 GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Tout grief ainsi que tout avis d'appel ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention sont réglés en la manière prévue à la convention collective antérieure. Ces griefs ou avis d'appel sont entendus devant l'un des arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.01 ou 6-1.16, selon le cas, ou devant toute autre personne nommée spécifiquement à cette fin par les parties négociantes à l'échelle nationale.

Cependant, dans le cas de griefs visés par les conventions collectives antérieures à celle applicable en 1983-1985, ces griefs peuvent être entendus devant un arbitre unique nommé en vertu de la clause 9-2.01 ou 6-1.16 de la convention, selon les modalités de nomination qui y sont prévues.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

253

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 10 RELOCALISATION

Les parties aux présentes forment un comité paritaire dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe. Ce comité a pour mandat :

- 1) d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une 2^e fois à la suite de l'application de la clause 7-3.05. Dans ce cadre, le comité doit s'assurer que la personne salariée en cause ne soit pas appelée à s'éloigner de façon abusive du lieu de travail de sa première mise en disponibilité;
- 2) d'étudier les cas particuliers de relocalisation de personnes salariées à l'intérieur du rayon de 50 kilomètres. Ces cas peuvent porter notamment sur :
 - les temps de transport de la personne salariée;
 - l'obligation de franchir 2 ponts dans le cas de l'Île de Montréal;
 - le lieu de résidence de la personne salariée;
- 3) le comité est composé de 4 membres :
 - 2 personnes représentantes nommées par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale;
 - 2 personnes représentantes nommées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- 4) le comité peut de plus, étudier tout autre problème relatif à la relocalisation de personnes salariées en disponibilité, pouvant survenir en cours de convention.

Pour les cas prévus ci-dessus, le Bureau national de placement doit appliquer les recommandations écrites et unanimes des membres du comité.

L'article 3-2.00 de la convention s'applique aux personnes représentantes syndicales membres de ce comité.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

254

FEESP - CSN (S6)

**ANNEXE 11 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES À LA COMMISSION
SCOLAIRE HARRICANA**

Jours chômés et payés

Aux fins d'application du premier paragraphe de la clause 5-2.03 de la convention, et ce, pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de 3 jours pour la Commission scolaire Harricana.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

255

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 12 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES À LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL (CSDM)

1) Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM)

A) Association professionnelle du personnel administratif (CSN)

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN) » et daté du 14 juin 2016 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSDM pour la durée de la convention.

B) Syndicat national des employées et employés de la CSDM

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employées et employés de la CSDM » et daté du 16 mai 2016 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSDM pour la durée de la convention.

C) Association des concierges des écoles du district de Montréal Inc.

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal Inc. » et daté du 16 mai 2016 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSDM pour la durée de la convention.

2) Jours chômés et payés

Aux fins d'application du premier paragraphe de la clause 5-2.03 de la convention, et ce, pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de 2 jours pour la Commission scolaire de Montréal.

3) Régime de congés sociaux pour la Commission scolaire de Montréal (CSDM)

Malgré les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention, les personnes salariées à l'emploi de la Commission scolaire de Montréal continuent de bénéficier, pour la durée de la convention, du régime de congés sociaux dont elles ont bénéficié en vertu de la convention collective antérieure, le tout aux mêmes conditions.

Toutefois, la personne salariée qui renonce au régime particulier de congés de maladie décrit à la clause 5-3.46 bénéficie, à compter du 1^{er} juillet 2016, du régime de congés spéciaux décrit à l'article 5-1.00.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

256

FEESP - CSN (S6)

4) Changement de l'horaire de travail de soir à l'horaire de jour pour certaines personnes salariées membres du syndicat national des employées et employés de la CSDM exerçant certaines fonctions syndicales

La personne salariée membre du Syndicat national des employées et employés de la CSDM désignée comme dirigeante ou dirigeant de l'association, membre du comité de griefs de l'association, membre du conseil syndical de l'association ou personne déléguée au Conseil central de la CSN de cette association travaillant sur un horaire de travail de soir peut, après avoir obtenu la permission, reporter son horaire de travail afin d'assister respectivement à une réunion du comité exécutif de l'association, du comité de griefs de l'association, du conseil syndical de l'association ou du Conseil central de la CSN lorsque cette réunion coïncide avec son horaire de travail de soir. Dans un tel cas, la personne salariée travaillant sur un horaire de travail de soir est soumise à l'horaire de travail de jour, et ce, uniquement et au cours de la même journée où l'une des réunions prévues ci-dessus se tient.

Cette personne salariée autorisée à reporter son horaire n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Le Syndicat national des employées et employés de la CSDM s'engage à faire parvenir à la date d'entrée en vigueur de la convention ainsi qu'à chaque année la liste des personnes salariées désignées comme dirigeantes ou dirigeants de l'association, des membres du comité de griefs de l'association, des membres du conseil syndical ainsi que les personnes déléguées de cette association au Conseil central de la CSN, à défaut de quoi, la commission pourra refuser toute permission demandée en vertu de la présente annexe. Tout changement apporté à cette liste au cours d'une même année devra aussi être porté à la connaissance de la commission.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

257

FEESP - CSN (S6)

**ANNEXE 13 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES
EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS
(RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE
RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

258

FEESP - CSN (S6)

- À compter du 1^{er} janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1^{er} janvier 2017.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ) ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite des enseignants (RRE) et au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

259

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 14

**LETTRE D'ENTENTE N° 1 CONCERNANT LA CRÉATION D'UN
COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES
EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS
(RREGOP)**

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

Les travaux débiteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

260

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 15

LETTRÉ D'ENTENTE N° 2 RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;
- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)¹ s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mécontentement ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

261

FEESP - CSN (S6)

**ANNEXE 16 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS
FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSN, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

262

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 17 COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES PAR RÉGION

Régions	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska-Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay-Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la)
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin Patriotes (des) Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

263

FEESP - CSN (S6)

Régions	Commissions scolaires
Région 07 De l'Outaouais	Cœur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des)
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

264

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 18 LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2011 QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT

À titre d'information :

Agence du revenu du Québec
 Agence métropolitaine de transport
 Autorité des marchés financiers
 Bibliothèque et Archives nationales du Québec
 Caisse de dépôt et placement du Québec
 Centre de la francophonie des Amériques
 Centre de recherche industrielle du Québec
 Centres régionaux d'aide juridique
 Commission de la capitale nationale du Québec
 Commission de la construction du Québec
 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
 Commission des services juridiques
 Conseil des arts et des lettres du Québec
 Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
 Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
 École nationale de police du Québec
 École nationale des pompiers du Québec
 Financement-Québec
 Fondation de la faune du Québec
 Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies
 Fonds de recherche du Québec – Santé
 Fonds de recherche du Québec – Société et culture
 Héma-Québec
 Hydro-Québec
 Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
 Institut national de santé publique du Québec
 Institut national des mines
 Investissement Québec
 Musée d'art contemporain de Montréal
 Musée de la civilisation
 Musée national des beaux-arts du Québec
 Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
 Office Québec-Amériques pour la jeunesse
 Office Québec-Monde pour la jeunesse
 Protecteur du citoyen
 Régie de l'énergie
 Régie des installations olympiques
 Société de développement de la Baie James
 Société de développement des entreprises culturelles
 Société de financement des infrastructures locales du Québec
 Société de la Place des Arts de Montréal
 Société de télédiffusion du Québec

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

265

FEESP - CSN (S6)

Société des alcools du Québec
 Société des établissements de plein air du Québec
 Société des loteries du Québec
 Société des traversiers du Québec
 Société du Centre des congrès de Québec
 Société du Grand théâtre de Québec
 Société du Palais des congrès de Montréal
 Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
 Société du Plan Nord
 Société québécoise d'information juridique
 Société québécoise de récupération et de recyclage
 Société québécoise des infrastructures
 Sûreté du Québec

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

266

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 19 LETTRE D'ENTENTE N° 3 RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS AINSI QU'À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION PARMIS LES TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS IDENTIFIÉS À LA LETTRE D'ENTENTE DE 2010 OU À LA LETTRE D'INTENTION DE 2010

1. PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

1.1 Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention de certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective :

TITRES D'EMPLOIS VISÉS PAR LA PRIME

Titres d'emplois	Fonction publique ¹	Santé et Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur/ Spécialiste en mécanique d'ajustage/ Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
Maître électricien/Électricien classe principale/Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier/Menuisier d'atelier/ Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier/Mécanicien en tuyauterie/ tuyauteur/Mécanicien en plomberie – chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706

¹ Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

267

FEESP - CSN (S6)

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (1-416-05/2-5117/4-C708) sous réserve des conditions suivantes :

- i. La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1;
- ii. L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-paragraphe i.

1.3 La prime s'applique sur le taux de traitement, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du traitement lors de certaines absences.

1.4 Disposition transitoire

Pour la personne salariée visée au paragraphe 1.2 en poste à la date de la signature de la convention collective, l'employeur doit, dans les 120 jours de cette date, fournir l'attestation prévue au sous-paragraphe 1.2 ii.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.

2. CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL

2.1 Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'évaluation de la prime versée aux titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées de l'ensemble des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente du 9 juillet 2010 intervenue entre le gouvernement du Québec, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), et dont voici la liste :

Titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente du 9 juillet 2010

#	Titres d'emplois	Fonction publique ²	Santé Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur		3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds/ Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	1-459-20	3-6355	2-5308	4-C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I	1-459-15			
4	Débosseleur – peintre	1-436-10			
5	Ébéniste/Menuisier-ébéniste	1-410-05	3-6365	2-5102	4-C716

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 268 FEESP - CSN (S6)

#	Titres d'emplois	Fonction publique ²	Santé Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
6	Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
7	Ferblantier		3-6369		
8	Briqueur-maçon	1-414-10			
9	Machiniste, mécanicien ajusteur/ Spécialiste en mécanique d'ajustage/Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
10	Maître électricien/Électricien cl. principale/Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques		3-6366		
12	Maître plombier/Maître mécanicien en tuyauterie		3-6357	2-5114	
13	Mécanicien cl. I	1-434-05		2-5106	
14	Mécanicien de garage/ Mécanicien cl. II	1-434-10	3-6380	2-5137	
15	Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	1-418-10	3-6352		
17	Mécanicien d'entretien millwright		3-6360		4-C719
18	Menuisier/Menuisier d'atelier/ Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
19	Ouvrier d'entretien général/ Ouvrier certifié d'entretien	1-416-05	3-6388	2-5117	4-C708
20	Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
21	Plâtrier		3-6368		
22	Plombier/Mécanicien en tuyauterie/Tuyauteur/Mécanicien en plomberie-chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706
23	Préposé à l'aéroport	1-462-10			
24	Serrurier		3-6367	2-5120	
25	Soudeur/Forgeron-soudeur	1-435-10 1-435-05	3-6361	2-5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien			2-5126	

² Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

269

FEESP - CSN (S6)

2.2 Le comité a pour mandat :

- i. d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
 - L'évolution du nombre d'individus;
 - Le taux de rétention;
 - Le taux de précarité;
 - Les heures supplémentaires.
- ii. d'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 10 % au-delà de sa date d'échéance, de l'abolir, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois visés au paragraphe 2.1, le cas échéant;
- iii. de produire un rapport, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

270

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 20

LETTRE D'ENTENTE N° 4 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX SORTIES

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties, reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.

Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;
2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;
3. d'analyser les données rendues disponibles;
4. d'envisager des avenues de solutions;
5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente *(suite)*

Personnel de soutien

271

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 21

LETTRE D'ENTENTE N° 9 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 3 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

272

FEESP – CSN (S6)

ANNEXE 22

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- Modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement de grief étant entendu que le mode choisi peut être modifié après avis au Greffe;
- Lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.07, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;
- En lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;
- Faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;
- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;
- Mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;
- En lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

273

FEESP – CSN (S6)

ANNEXE 23 RECYCLAGE

Aux fins de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.43, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mettre en place un comité paritaire composé de 3 personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat de ce comité est :

- d'analyser le projet de recyclage soumis par la commission;
- de convenir de modalités d'application et en informer la commission.

Les membres du comité se réunissent à chaque fois qu'un projet lui est acheminé par une commission. Le comité établit ses règles de fonctionnement.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

274

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 24 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019¹ pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2².

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux³.

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres⁴ d'emplois identifiés à l'annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

¹ Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142^e jour de l'année scolaire 2018-2019.

² Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

³ Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1^{er} avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à l'annexe 1.

⁴ Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

275

FEESP - CSN (S6)

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants⁵ :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

⁵ Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

276

FEESP - CSN (S6)

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
 - o Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1,0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :
 - o Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
 - o Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

277

FEESP - CSN (S6)

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3^e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté à l'annexe 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 2.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

278

FEESP - CSN (S6)

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} / (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}} \right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1}-1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

279

FEESP - CSN (S6)

Taux de l'échelon_n, Emploi-remorque = Taux de l'échelon_n, Emploi référence X % d'ajustement

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A de l'annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;
- Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;
- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariées détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

280

FEESP - CSN (S6)

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collègues

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 \$ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à l'annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 281 FEESP - CSN (S6)

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1^{er} avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019⁶. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :
- Ancienneté (Santé et services sociaux);
 - Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
 - Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
 - Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

⁶ Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (suite)

Personnel de soutien

282

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 1 STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																		Taux uniques	
	Rangements	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
1	19,01																			1	19,01
2	19,37																			2	19,37
3	19,61	19,70																		3	19,69
4	19,73	19,91	20,06	20,22																4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84																5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55															6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35															7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22														8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,06	24,65	25,27											9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,52	25,14	25,79	26,47										10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47	27,10	27,70									11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	25,92	26,51	27,10	27,66	28,28	29,05								12	26,83
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,66	28,28	28,92	29,59	30,46							13	27,92
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99	30,46						14	29,05
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61	31,99						15	30,30
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,76	30,84	31,98	33,06	34,16	35,32	33,61						16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13	35,32						17	
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13	38,43	37,13	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	18	
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	33,42	35,30	37,80	38,84	39,89	40,98	19	
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	40,64	41,83	43,06	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	41,22	42,51	43,85	45,22	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	46,62	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	48,92	23	
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	51,41	24	
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	54,11	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	56,81	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	59,61	27	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	62,61	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
 À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
 Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employés et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

283

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 2 RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Conciergerie de nuit, classe I	6	X
2	5304	Conciergerie de nuit, classe II	5	X
2	5301	Conciergerie, classe I	6	X
2	5302	Conciergerie, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employés et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 284 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 285 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 286 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 287 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

288

FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 289 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 290 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

291

FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 292 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 293 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

294

FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes, classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 295 FEESP - CSN (S6)

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

* Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

296

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 3

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ¹ à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ³
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁴	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation ² moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation ² moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent ³
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar ⁵
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³

¹ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

² Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

³ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁴ Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

⁵ Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

297

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 4 CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES

SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

298

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 5**EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES**

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 ^{re} année	0		72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 ^e année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 ^e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 ^e année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1		72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien 299 FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 6 AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie bio-médical	9,00 %

D-9 Entente intervenue par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (*suite*)

Personnel de soutien

300

FEESP - CSN (S6)

ANNEXE 25 LETTRE D'ENTENTE N° 7 PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;
2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :
 - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
 - Conseiller aux établissements (3-1106);
 - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
 - Organisateur communautaire (3-1551);
 - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif

S6a

**CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES
COUVERTES PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION DE L'ASSOCIATION
PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF CSN**

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

**Entente intervenue
entre**

La partie patronale:

La Commission scolaire de Montréal

La partie syndicale:

L'Association professionnelle du
personnel administratif (CSN)

La présente lettre d'entente contient, pour les sujets qui y sont traités, des conditions de travail particulières qui sont appliquées aux personnes salariées de la Commission scolaire de Montréal couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN). Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____^e jour du mois de _____ 2016.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DU
PERSONNEL ADMINISTRATIF (CSN)

Catherine Harel-Bourdon

Michel Picard

Robert Gendron

Denise Trudel

Jean Ouimet

Richard Gagnon

Joëlle Landry

Louise Archambault

Marie Christine Hébert

Marie-Josette Prudent

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

A-1.00 DÉFINITIONS

A-1.01 Les mots, termes ou expressions utilisés dans la présente entente ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés par le chapitre 1 (article 1-2.00) de la présente convention.

A-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions prévues au présent article A-2.00 remplacent les dispositions de l'article 8-3.00 de la convention collective.

A-2.01 La répartition des heures supplémentaires telle que prévue à A-2.00 est considérée comme étant équitable aux fins d'application du présent article.

A-2.02 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

A-2.03 Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée selon les dispositions de la clause A-2.04.

A-2.04 Lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires à une personne salariée et ceci pour toute classe d'emploi, elle procède de la façon suivante:

a) Travail déjà commencé

1. Pour les heures supplémentaires à exécuter pour un travail déjà commencé durant les heures régulières, ces heures supplémentaires sont offertes à la personne salariée qui a commencé ce travail et ceci est également valable pour tout jour de congé ainsi que pour tout jour de congé chômé et payé;
2. À défaut, les heures supplémentaires sont offertes, à une personne salariée d'un même secteur, bureau, service, réseau ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offert à d'autres personnes salariées de son personnel.

b) Travail non commencé

Pour les heures supplémentaires à exécuter pour un travail non commencé durant les heures régulières, elles sont offertes :

- 1- Aux personnes salariées qui accomplissent normalement ce travail, et ce, par ordre d'ancienneté;
- 2- À défaut, les heures supplémentaires sont offertes, à une personne salariée d'un même secteur, bureau, service, réseau ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offertes à d'autres personnes salariées de son personnel.

c) Rappel

- 1- Les heures supplémentaires à exécuter en rappel sont offertes aux personnes salariées qui accomplissent normalement ce travail, et ce, par ordre d'ancienneté;

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

- 2- À défaut, les heures supplémentaires sont offertes, à une personne salariée d'un même secteur, bureau, service, réseau ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté avant d'être offertes à d'autres personnes salariées de son personnel.

A-2.05 Aux fins d'application du présent article, l'absence de réponse de la part d'une personne salariée, l'absence pour cause de maladie ou autre, prévue ou non par la présente convention, est considérée comme un refus d'effectuer des heures supplémentaires.

A-2.06 Lorsqu'aucune personne salariée n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires offertes conformément à la clause A-2.04, la Commission peut assigner une personne salariée de la même classe d'emploi, dans le secteur, bureau, service, réseau ou école, où les heures supplémentaires sont requises, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Telle personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'elle est requise si la Commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emploi qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

A-2.07 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause A-2.09, selon le calcul le plus avantageux.

A-2.08 La Commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la Commission.

A-2.09 Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit:

- a) pour toute heure de travail effectuée 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; une heure et demie de congé;
- b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention: une heure et demie de congé et ce en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
- c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: deux (2) heures de congé.

A-2.10 Le moment du congé accordé en vertu des clauses A-2.07 ou A-2.09 est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, et ce, dans les trente (30) jours des heures supplémentaires effectuées. Dans le cas où aucune entente ne peut être, de bonne foi, envisagée, les heures supplémentaires sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée. La personne salariée est alors rémunérée selon la clause A-2.11.

A-2.11 Malgré les clauses qui précèdent, la Commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants;

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

- a) à son taux simple majoré d'une demie (150 p.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 p.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 p.cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission.

A-2.12 Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée, lors de jours chômés et payés et lorsqu'elle effectue plus de 35 heures par semaine¹. De plus, la personne salariée bénéficie du paragraphe c) de la clause A-2.11 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'une personne salariée visée par la clause 8-2.02 de la convention, au cours de la deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire.

A-2.13 Lorsqu'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde est requise au travail après les heures régulières pour une rencontre de parents, une (1) heure à taux simple est reconnue même si elle demeure à l'école moins d'une (1) heure. Si la personne demeure plus d'une (1) heure, elle sera payée à taux simple pour le temps travaillé. Après entente avec le gestionnaire, ces heures peuvent être monnayées ou mises en banque pour un congé ultérieur préalablement approuvé par le gestionnaire.

A-3.00 PRISE DE CONGÉ POUR LE PERSONNEL CYCLIQUE OU SAISONNIER

A-3.01 La personne salariée régulière détenant un poste à caractère cyclique ou saisonnier, devra transformer le solde de ses jours de congé de maladie monnayables en vertu de 5-3.39 de la convention en jours de vacances annuelles pour l'année suivante.

Le solde des jours de vacances de l'année courante sera épuisé de façon à reporter de ce nombre de jours la date de mise à pied de la personne salariée concernée conformément à la clause 5-6.04 de la convention collective.

Cette transformation du solde de jours de congé de maladie monnayables en jours de vacances n'a pas à être autorisée par le supérieur immédiat et se fera systématiquement chaque année pour tout le personnel régulier détenant un poste à caractère cyclique ou saisonnier.

¹ Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire toute heure effectuée par une personne salariée en sus de 35 heures à la suite de l'application de la clause 8-2.03 de la convention ou de toute entente qui en tient lieu.

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

A-4.00 **MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

A-4.01 *Article 7-1.00 – Section I – Dispositions générales est modifié par l'ajout de la clause suivante :*

Avec l'accord du Service des ressources humaines et après consultation du Syndicat, une personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée de la même classe d'emplois si cette dernière y consent et que les deux gestionnaires sont d'accord. Les deux personnes salariées doivent avoir occupé le poste au moins deux mois avant de faire l'échange et doivent demeurer au moins deux mois dans le nouveau poste.

Lors de cet échange, la personne régulière peut être absente, mais si la personne remplaçante ne veut pas la nouvelle affectation, elle peut refuser celle-ci. La personne remplaçante retourne alors à son poste, si elle est régulière ou sur la liste de priorité d'embauche, si elle est temporaire. La Commission comble l'affectation en vertu de la convention.

Une personne salariée ne peut bénéficier de plus d'un échange par année scolaire.

Une personne salariée ne peut changer de poste avec un poste vacant.

A-4.02 *La clause 7-1.07 est modifiée comme suit :*

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emplois dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la Commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le Syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la Commission. La personne salariée promue ou mutée avec ou sans un changement de classe d'emplois à sa Commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de cette promotion ou de ces mutations.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion ou ces mutations. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa Commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de l'alinéa précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

Une personne salariée qui est en période d'adaptation peut obtenir une nouvelle promotion ou une mutation; dès lors, elle doit recommencer une nouvelle période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif dans le nouveau poste. L'obtention d'un nouveau poste en promotion ou en mutation constitue une renonciation au précédent mouvement.

A 4.03 *La clause 7-1.11 est modifiée comme suit :*

La Commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu à la clause 7-1.11 que si elle doit procéder selon l'étape décrite au paragraphe c) de ladite clause.

Cependant, dans les cas où un poste doit être comblé conformément aux dispositions des paragraphes a) ou b) de la clause 7-1.11 A) II) de la convention, la Commission en avise les personnes salariées concernées et informe le Syndicat dans les 30 jours du poste ainsi comblé

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

de ses exigences particulières, s'il en est et du nom de son titulaire. Également, dans les 30 jours la Commission fera paraître sur support électronique accessible aux salariés, un avis comportant, notamment, le nom du titulaire du poste, le numéro du poste, le nom de la classe d'emplois, le statut du poste de travail, le caractère annuel ou saisonnier du poste, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre où la personne est affectée, la date effective du début de l'affectation, ainsi que le poste a été octroyé en vertu de 7-1.11 A) II a) b) ou 7-4.01 de la convention.

A-4.04 *Clause 7-1.11 B) Modalités – est modifiée par l'ajout du paragraphe suivant :*

Lorsque la Commission décide de combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, pour la période se situant entre sa création ou sa vacance définitive et son occupation effective par la nouvelle personne titulaire, elle procède conformément à la séquence définie à la clause :

- 7-1.15 A) de la convention pour le secteur régulier;
- 7-1.19 A) de la convention pour le secteur de l'adaptation scolaire en début d'année scolaire, et ce, jusqu'au 1^{er} novembre;

A-4.05 *Application de la clause 7-1.11 B) II e) : le cinquième alinéa de la clause 1-2.15 est modifié comme suit :*

Durant sa période d'essai, la personne salariée peut seulement postuler sur un poste de la même classe d'emplois pour lequel l'affectation constituerait une mutation impliquant un changement de Réseau géographique² (Nord, Sud, Est, Ouest, Centre) ou une mutation impliquant une augmentation d'heures. Elle doit alors recommencer une nouvelle période d'essai dans le nouveau poste. L'obtention d'un nouveau poste en mutation constitue une renonciation au précédent poste.

Dans le cadre de l'application de l'alinéa précédent, le précédent poste redevient définitivement vacant; s'il s'est écoulé moins de 6 mois et que nous sommes dans la même année scolaire, la Commission poursuit le processus de comblement de poste ayant entraîné le comblement précédent.

A-4.06 *Clause 7-1.15 A) et 7-1.19 A) sont modifiées par l'ajout du paragraphe suivant :*

Dans l'éventualité où, suite à l'application de la clause de 7-1.15 A) ou de la clause 7-1.19 A) de la convention, une personne salariée fait la preuve de son inaptitude à accomplir une promotion temporaire, la Commission et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer afin de discuter de la situation.

A-4.07 *Article 7-3.00 – Section I – Dispositions générales – est modifié par l'ajout de la clause suivante :*

Dans le cadre de l'exercice du mécanisme de sécurité d'emploi, une personne salariée régulière déplacée peut choisir de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois travaillant sur le même quart de travail plutôt que de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi.

L'application de cette clause ne doit pas avoir pour effet de générer plus de coûts pour la Commission que l'application du processus de sécurité d'emploi tel que défini à la convention.

² Un Réseau géographique comprend tout édifice de la Commission scolaire sur ce territoire.

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

A-5.00 PERSONNE SALARIÉE PRÉPOSÉE AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS À BORD D'UN AUTOBUS SCOLAIRE

La personne salariée visée par le présent article bénéficie de la convention collective sous réserve de ce qui suit :

A-5.01 La semaine régulière de travail de la personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'un autobus scolaire à temps complet est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures. La journée régulière de travail se situe entre 6 h 45 et 17 h 30.

A-5.02 La personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'un autobus scolaire qui accomplit de la surveillance de dîner à l'école Victor-Doré, continuera d'effectuer ladite surveillance pour la durée de la présente convention.

Cependant, en cas de diminution des besoins, la Commission récupérera les heures de surveillance de dîners correspondantes, en procédant par ordre inverse d'ancienneté, parmi ces personnes salariées.

Le temps de surveillance de dîners ne constitue pas des heures supplémentaires.

A-5.03 La Commission offre prioritairement les heures de surveillance de dîners à la personne salariée, préposée aux élèves handicapés à Joseph-Charbonneau, dont l'horaire de travail est inférieur à 35h/semaine. Cependant pour ce nombre d'heures de surveillance de dîners, la personne salariée est régie par les dispositions de l'article 10-2.00. Ce temps de surveillance de dîners ne constitue pas un ajout à l'horaire régulier des personnes salariées préposées aux élèves handicapés.

A-5.04 La personne salariée bénéficie d'une période de dîner non rémunérée d'au moins une (1) heure, située vers le milieu de la journée régulière de travail, qui peut être répartie en plusieurs blocs d'une durée minimum de trente (30) minutes.

A-5.05 L'année de travail de la personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'autobus scolaire débute au plus tard le premier jour de présence en classe des élèves handicapés et se termine le dernier jour de présence en classe des élèves handicapés ou après, si les besoins de la Commission l'exigent, sans excéder le 30 juin. La présente clause satisfait aux obligations prévues à la clause 7-2.03 de la convention, et ce, pour la durée de la convention. La Commission avise par écrit chaque personne salariée au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de retour au travail ou de sa mise à pied temporaire. Copie de tel avis est transmise simultanément au Syndicat.

A-5.06 À moins d'entente au contraire, la personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'un autobus scolaire prend obligatoirement ses vacances pendant la semaine de relâche des élèves; l'excédent, s'il en est, est pris selon les modalités décrites à la clause 5-6.04.

A-6.00 RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE

Les personnes salariées qui étaient admissibles au nouveau contrat d'assurance-vie avec Industrielle/Alliance (re : projet de loi 223 sanctionné le 20 juin 1985) et qui y ont adhéré, peuvent continuer d'y participer selon les dispositions prévues audit contrat conformément à la Loi concernant la Commission des écoles catholiques de Montréal (L.Q. 1985, c.60).

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

**A-7.00 INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU CENTRE PARTHENAIS
(maintenant École des métiers de la construction de Montréal)**

A-7.01 Semaine de travail

La semaine régulière de travail de MM. Robert Girardeau, Denis Lacasse, Richard Thibault magasiniers classe I, est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) réparties du lundi au vendredi suivi de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45).

A-7.02 Utilisation – congé maladie

Les dispositions décrites à la clause 5-3.43 de la convention en vigueur à la CSDM permettant à une personne salariée d'utiliser des jours de congés-maladie pour ajouter à ses vacances couvrent également la personne salariée transférée ayant cinquante (50) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

**A-8.00 PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS
D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

A-8.01 La clause 10-1.01 est modifiée comme suit:

Seules les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes et de formation professionnelle, sous la juridiction de la Commission:

- a) à la personne salariée régulière travaillant en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire;
- b) à la personne salariée qui n'étant pas une personne salariée régulière de la Commission est embauchée par la Commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la Commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la Commission effectuant un travail relié à un cours faisant partie d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP).

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la Commission travaillant aux réseaux de la formation générale adultes ou de la formation professionnelle et qui est requis par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

De plus, la personne salariée qui détient un statut de personne salariée régulière en date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

- A-8.02**
- a) Toute personne salariée visée par la clause 10-1.01, depuis plus de 36 mois, obtient le statut de personne salariée régulière;
 - b) à moins d'entente écrite avec le Syndicat, la Commission crée le poste ainsi occupé. Ce poste est à temps complet, si la personne salariée était à temps complet et à temps

D-10 S6a - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelles du personnel administratif
(suite)

partiel, si la personne salariée était à temps partiel. Ce poste doit être affiché conformément à 7-1.11.

La personne salariée décrite en a) est automatiquement candidate à ce poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé et est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

A-9.00 SUSPENSION DES AFFICHAGES ET DES DÉLAIS DE PRODUCTION DE GRIEF POUR LA PÉRIODE ESTIVALE

Du 24 juin au premier lundi de septembre inclusivement, les délais de production de grief et les affichages³ prévus à la convention sont réputés être suspendus.

A-10.00 APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE

A-10.01 Les conditions de travail particulières du personnel couvert par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN) contenues à la présente entente sont sujettes à l'application du chapitre 9 de la convention.

A-10.02 Les parties reconnaissent que la référence à la convention est en fonction de la convention 2005-2010. À cet effet, les parties devront se revoir pour procéder aux adaptations nécessaires, si besoin en est, en fonction du texte de la présente convention.

A-10.03 Les annexes font partie intégrante des conditions particulières S6a

³ À l'exception des postes prévus dans le cadre du mouvement de personnel en adaptation scolaire.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN

S6b

**CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES
COUVERTES PAR LE CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION DU SYNDICAT
NATIONAL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL CSN**

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE

La partie patronale:

La Commission scolaire
de Montréal

La partie syndicale:

Le Syndicat national des employées et
employés de la Commission scolaire
de Montréal CSN

La présente lettre d'entente, contient pour les sujets qui y sont traités, des conditions de travail particulières qui sont appliquées aux personnes salariées de la Commission scolaire de Montréal couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN. Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce _____e jour du mois de _____ 2016.

LA COMMISSION SCOLAIRE
DE MONTRÉAL

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
LA COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL CSN

Catherine Harel Bourdon

Rémi Desrosiers

Robert Gendron

Jean Ouimet

Bernard Goulet

Joëlle Landry

Marie Christine Hébert

Olivia Mauricio

Louis Bellerose

Huguette Bertrand

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

CHAPITRE A DÉFINITIONS

A-1.00 Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, les mots, les termes et les expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, afin de ne pas alourdir le texte, les mots, les termes et les expressions utilisés incluent le féminin, le cas échéant.

A-1.01 DÉPARTEMENT

Le département correspond à l'une des unités prévues à l'annexe A. Sous réserve des dispositions de la clause 7-3.07, lorsque la Commission décide de modifier, de soustraire ou d'ajouter un ou des départements, elle procède, pour la réaffectation des personnes salariées concernées, de la façon suivante :

- a) la Commission établit ses besoins dans le ou les départements touchés par sa décision;
- b) tous les postes touchés par la décision de la Commission sont offerts, par ancienneté, aux personnes salariées du/des départements concernés.
- c) après avoir épuisé les dispositions des paragraphes précédents et s'il en résulte qu'un ou des postes ne soient pas comblés, les dispositions de la clause 7-1.11 telles que modifiées par les clauses B-1.00, C-1.00, D-1.00, et E-3.00 s'appliquent.

A-1.02 SECTEUR

Le secteur correspond à l'une des unités prévues à l'annexe A. Sous réserve des dispositions de la clause 7-3.07 de la convention collective, lorsque la Commission décide de modifier, de soustraire ou d'ajouter un ou des secteurs, elle procède pour la réaffectation des personnes salariées concernées de la façon suivante :

- a) la Commission établit ses besoins dans chacun des secteurs touchés par sa décision;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- b) tous les postes touchés par la décision de la Commission sont offerts aux personnes salariées du/des secteurs concernés et le choix se fait selon l'ordre d'ancienneté;
- c) après avoir épuisé les dispositions des paragraphes précédents et s'il en résulte qu'un ou des postes ne soient pas comblés, les dispositions de la clause 7-1.11 de la convention collective telles que modifiées par la clause B-1.00 des présentes s'appliquent.

A-1.03

MUTATION

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois à la Commission, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

CHAPITRE B

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN MANUEL, À L'EXCEPTION DES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE) ET DES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CUISINIER ET D'AIDE-GÉNÉRAL DE CUISINE

Le présent chapitre, concernant l'attribution de postes, n'est applicable qu'aux personnes salariées de soutien manuel, à l'exception des personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) et des personnes salariées de la classe d'emplois de cuisinier et d'aide-général de cuisine.

Concernant les heures supplémentaires, il ne vise que les heures supplémentaires à être exécutées par les personnes salariées accomplissant les fonctions aux postes visés par le présent chapitre.

MOUVEMENT DE PERSONNEL

Le paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective est sans effet.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

B-1.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

B-1.01 Le sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

La Commission offre le poste aux personnes salariées de la même classe d'emplois. Le poste ainsi laissé vacant ou, le cas échéant, le poste demeuré vacant est comblé par la Commission en choisissant d'abord parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, parmi les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation conformément à B-1.04 des présentes, ainsi que parmi les personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant d'une protection salariale prévue à la clause 7-3.21 de la convention collective à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44 de la convention collective.

Si plus d'une personne salariée candidate satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté ou à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

B-1.02 Le sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

a) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission s'adresse à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention, par affichage, pour promotion ou rétrogradation. Le poste est affiché sur les tableaux prévus à cette fin pour une période de dix (10) jours ouvrables. Durant cette période, toute personne salariée peut poser sa candidature sur un formulaire fourni par la Commission. Une copie de l'affichage est transmise simultanément au Syndicat.

Toute personne salariée qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une des raisons prévues à la convention collective, peut par avis transmis à la Commission, poser sa candidature à tout poste qui pourrait être affiché durant son absence. Dans tel cas, la candidature ne vaut que pour la durée de son absence. Une copie de l'avis de candidature est transmise simultanément au Syndicat;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- b) dans les édifices, les tableaux d'affichage sont situés dans le local des ouvriers d'entretien classe II (aides-concierges) si tel local existe; à défaut, il est situé dans le local du concierge.

Dans un édifice, la Commission affiche sur les tableaux déjà prévus à cette fin.

- B-1.03** La Commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu au sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11 de la convention collective que si elle doit procéder selon l'étape décrite à la clause B-1.02 des présentes.

LISTE DE MUTATION

- B-1.04** Toute personne salariée qui désire une mutation, soumet sa demande par écrit à la Commission entre le 1^{er} et le 15 mai de chaque année. La personne salariée doit préciser le nom de la classe d'emplois, le nom du département ainsi que du secteur, s'il y a lieu, où elle veut être affectée.

- B-1.05** Suite à l'application des dispositions prévues aux clauses A-1.01 ou A-1.02 des présentes, les personnes salariées visées peuvent s'inscrire sur la liste de mutation dans les quinze (15) jours qui suivent la décision de la Commission.

- B-1.06** La liste de mutation est valable pour la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année qui suit.

- B-1.07** Aucune demande de mutation n'est reçue en dehors du délai prévu à la clause B-1.04 des présentes, sauf sur recommandation expresse d'un médecin de la Commission ou à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation.

S'il y a recommandation du médecin traitant au retour d'une invalidité, cette recommandation est prise en considération par la Commission.

Malgré ce qui précède, la personne salariée temporaire qui devient régulière peut s'inscrire sur la liste de mutation dans les trente (30) jours de la réussite de la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 de la convention collective.

- B-1.08** En vue d'établir la liste de mutation, la Commission fournit à chaque personne salariée la liste de toutes les fonctions par département et secteur.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Elle fournit en même temps à chaque personne salariée un formulaire pour qu'elle puisse exprimer ses choix. Une copie de la liste ainsi qu'une copie du formulaire complété sont transmises au Syndicat. Par la suite, la Commission informe le Syndicat de tout mouvement de personnel au fur et à mesure de leur occurrence.

Telle mutation n'est possible que dans la mesure où un poste est ou devient vacant.

B-1.09

Malgré les dispositions des clauses B-1.04 et B-1.05 des présentes, les personnes salariées détentrices d'un poste de la même classe d'emplois peuvent, une fois par année, interchanger leur poste.

Dans un tel cas, les personnes salariées désirant interchanger leur poste doivent en faire conjointement la demande à la Commission. Une copie de telle demande est transmise simultanément au Syndicat.

Les personnes salariées s'étant prévaluées d'un poste-à-poste en vertu de la présente clause ne pourront se prévaloir d'une autre mutation que dans les six mois suivant ce poste-à-poste.

Par ailleurs, tout poste-à-poste se verra annulé si l'une des deux personnes démissionne dans un délai de six mois suivant ce poste-à-poste.

La Commission procède aux réaffectations dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande à la condition que les personnes salariées possèdent les qualifications requises et autres exigences déterminées par elle.

Elle en avise simultanément le Syndicat.

B-1.10

Procédure d'attribution d'une camionnette

Lorsque la Commission attribue une camionnette, elle procède de la façon suivante :

- a) elle attribue la camionnette à la personne salariée la plus ancienne, qui ne conduit pas de camionnette, dans la classe d'emplois du secteur concerné; s'il y a un poste vacant dans la classe d'emplois du secteur concerné, la Commission comble le poste avant d'attribuer définitivement la camionnette;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- b) malgré le paragraphe a) et en ce qui a trait au Secteur du réaménagement et rénovations mineures, la Commission attribue la camionnette en fonction des besoins propres à ce secteur.

En cas de grief, la charge de la preuve incombe à la Commission.

Lors de l'octroi d'une camionnette, la Commission peut en refuser l'attribution à une personne salariée si elle a des motifs sérieux à l'effet que cette personne salariée pourrait faire preuve d'inconduite ou de négligence dans la conduite d'une camionnette ou encore si elle ne détient pas de permis de conduire approprié.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

B-1.11

Lorsque, dans le cadre de l'application des clauses 7-3.14 à 7-3.20 de la convention collective, il existe un poste vacant à temps complet à combler dans la classe d'emplois où le poste est aboli ou dans la classe d'emplois où la personne salariée est tenue de déplacer, le processus de déplacement se limite au suivant :

La personne salariée régulière dont le poste est aboli a le choix :

1. soit de prendre le poste vacant de la classe d'emplois;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de la classe d'emplois.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix :

1. soit de prendre le poste vacant;
2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois dans l'un des secteurs de l'Entretien des bâtiments du Service des ressources matérielles ou dans tout autre département, le cas échéant. La personne salariée ainsi déplacée prend alors un poste vacant, et ce, peu importe le département.

Si la personne salariée en cause est à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions de la présente clause ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

B-2.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

La clause 7-1.15 de la convention collective est remplacée par les dispositions du présent article.

B-2.01 Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède de la façon suivante :

1. elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective;
2. à défaut, la Commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu de la loi;
3. à défaut, la Commission peut faire appel à une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans cette classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
4. à défaut, elle offre le poste de la façon décrite aux clauses B-2.02 à B-2.08 des présentes, selon le cas.

B-2.02 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour remplacer une personne salariée de la classe d'emplois de conducteur de véhicules lourds, elle procède de la façon suivante dans le département concerné :

- a) par une personne salariée de la classe d'emplois d'aide-conducteur du département concerné, et ce, par ancienneté;
- b) à défaut, par une personne salariée de la classe d'emplois de conducteur de véhicule léger du secteur concerné qui possède les qualifications requises et autres exigences déterminées, et ce, par ancienneté dans la mesure où le remplacement est d'une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours ouvrables;
- c) à défaut d'appliquer les dispositions prévues au paragraphe b) ou si aucune personne salariée de la classe d'emplois de conducteur de véhicule léger n'accepte, les dispositions de la clause B-2.03 des présentes s'appliquent.

B-2.03 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour le remplacement d'une personne salariée de la classe d'emplois

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

d'aide-conducteur de véhicules lourds ou de conducteur de véhicules légers dans le département de l'Entretien des bâtiments, elle procède de la façon suivante :

- a) par la personne salariée du secteur concerné qui possède les qualifications requises et autres exigences déterminées, et ce, par ancienneté.
- b) à défaut, par une personne salariée disponible sur la liste de priorité d'embauche qui possède les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission, et ce, par ancienneté.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque ce remplacement est effectué par une personne salariée de la classe d'emplois d'aide de métier ou de déménageur, celle-ci conserve le salaire de sa classe d'emplois.

B-2.04

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à la personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

B-2.05

Pendant la période d'affichage, pendant les délais précédant la nomination et pendant la durée de toute affectation temporaire, si aucune personne salariée n'accepte une telle affectation temporaire, ou encore, si la Commission n'a pas été en mesure de trouver aucune personne salariée pour assumer cette affectation temporaire, la Commission peut désigner la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une telle affectation temporaire ne dépassera pas trois (3) jours ouvrables.

Il est entendu que les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent exclusivement aux conducteurs et déménageurs du département de l'Entretien des bâtiments.

B-2.06

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission peut faire appel à une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche.

B-2.07

À défaut d'avoir comblé le poste selon la clause B-2.06 des présentes, la Commission peut faire appel à une personne salariée régulière ou à défaut, à une personne salariée temporaire qui possède déjà une affectation temporaire dans une autre classe d'emplois, et ce, par

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

ancienneté de la façon prévue ci-après :

- a) Les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) qui désirent obtenir une promotion, mutation ou rétrogradation temporaire dans un emploi d'ouvrier manuel peuvent manifester leur intérêt en s'inscrivant sur les listes de remplacement dans les classes d'emplois désirées lors du choix annuel de poste. En ce qui concerne les autres personnes salariées, celles-ci peuvent s'inscrire sur ces mêmes listes en envoyant une lettre à la Commission à cet effet entre le 15 mai et le 15 juin de chaque année ou en s'inscrivant sur la liste de priorité d'embauche dans la classe d'emplois correspondante.
- b) Aux fins d'application de la présente clause, les personnes salariées doivent posséder les qualifications pour les classes d'emplois visées et fournir à la Commission le cas échéant, les pièces justificatives à cet effet.

Si les qualifications sont obtenues en cours d'année, les personnes salariées visées peuvent s'inscrire sur ces listes en informant la Commission par lettre en y joignant les pièces justificatives démontrant qu'elles possèdent les qualifications requises pour la classe d'emplois visée.

- c) La personne salariée régulière conserve son poste durant cette promotion, mutation ou rétrogradation et y retourne une fois celle-ci terminée.
- d) La personne salariée temporaire qui accepte une telle affectation est retirée de celle à laquelle elle était affectée. Par conséquent, une fois cette nouvelle affectation terminée, la personne salariée temporaire retourne sur la liste de priorité d'embauche.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée temporaire qui peut cumuler sans conflit d'horaire l'affectation à laquelle elle était affectée et l'affectation proposée à la condition que la semaine régulière de travail de 38h45 ne soit pas dépassée.

- e) Pour les postes de conducteur de véhicules lourds pour la nutrition ou le courrier et pour les postes d'aide de métier aux graffitis demandant une formation ou des connaissances particulières, seules les personnes salariées ayant suivies ladite formation ou détenant lesdites connaissances particulières peuvent s'inscrire sur les listes de remplacements attitrées à ces postes.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Advenant l'absence de personnes salariées candidates ou d'un nombre insuffisant de personnes salariées candidates sur les listes de remplacements attitrées à ces postes, une formation est offerte, par ancienneté, en fonction des besoins de la Commission, aux personnes salariées désirant s'inscrire, qui possèdent les qualifications requises pour les classes d'emplois concernées.

- f) Au terme de l'affectation accordée conformément à la présente clause, si une personne salariée obtient une évaluation négative, celle-ci peut-être radiée de la liste de remplacement pour une période maximale de 12 mois à moins qu'elle suive une formation pertinente aux tâches à exécuter, à l'intérieur de ladite période.

Dans les 12 mois suivant sa réinscription si cette personne salariée obtient une nouvelle évaluation négative dans le cadre de l'exécution de postes de même nature, celle-ci est alors radiée définitivement de la liste.

Cependant après une période de 24 mois, une personne salariée peut demander d'être réinscrite sur la liste de remplacement. Pour ce faire, elle doit faire parvenir à la Commission une demande écrite mentionnant la raison de cette demande; une copie de cette demande est transmise au Syndicat. Cette demande devra être acceptée par la Commission.

- g) En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la Commission.
- h) Découlant de ce qui précède, tous les postes et affectations laissés temporairement vacants, doivent être comblés de la façon prévue à la lettre d'entente « liste de priorité d'embauche ».

B-2.08

Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire d'une personne salariée pour agir comme chef d'équipe ou responsable de groupe, elle procède de la façon suivante :

l'affectation est offerte aux personnes salariées du secteur concerné ou du département d'où relève l'équipe ou le groupe, et ce, par ancienneté.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

B-2.09 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour le remplacement d'une personne salariée agissant comme chef d'équipe ou responsable de groupe, elle procède de la façon suivante :

le remplacement est offert aux personnes salariées étant sous la responsabilité quotidienne du chef d'équipe ou du responsable de groupe absent, et ce, par ancienneté.

B-2.10 La personne salariée qui accepte une affectation temporaire à titre de personnel cadre conserve et accumule son ancienneté conformément à la convention.

B-2.11 Lorsque la Commission se retrouve dans une situation d'urgence nécessitant une intervention immédiate et rapide, elle procède de la façon suivante, dans le cas où un secteur ne peut répondre à cette urgence en raison de l'absence de la ou des personnes salariées dans la classe d'emplois concernée :

1. la Commission fait appel aux personnes salariées rattachées aux secteurs du Réaménagement et rénovations mineures ou de l'Entretien des systèmes mécaniques et de la gestion de l'énergie en fonction de leurs disponibilités;
2. à défaut, la Commission fait appel à une personne salariée d'un autre secteur.

Lorsque la Commission fait appel à une personne salariée d'un autre secteur, celle-ci conserve son camion. La Commission s'engage également, dans la mesure du possible et selon ses besoins, à respecter le concept de proximité géographique.

Il est entendu que les dispositions définies à la présente clause s'appliquent exclusivement au département de l'Entretien des bâtiments et ne peuvent être utilisées que pour une durée maximale de 24 heures à moins qu'il n'y ait aucune personne salariée disponible sur la liste de priorité d'embauche.

B-2.12 Toutes les affectations prévues à l'article B-2.00 ne doivent pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul de deux (2) postes.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

B-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions prévues à la présente clause remplacent les dispositions de l'article 8-3.00 de la convention collective.

B-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

B-3.02 Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

B-3.03 Lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires à une personne salariée, elle procède de la façon suivante :

a) **Travail déjà commencé**

1. pour les heures supplémentaires à exécuter pour un travail déjà commencé durant les heures régulières, ces heures supplémentaires sont offertes à la personne salariée qui a commencé ledit travail et ceci est également valable pour tout jour de congé ainsi que pour tout jour de congé chômé et payé;
2. à défaut, les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées du secteur concerné;
3. à défaut, les heures supplémentaires sont offertes, par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées du département de l'Entretien des bâtiments du Service des ressources matérielles dont les noms apparaissent sur les listes d'heures supplémentaires définies à la clause B-3.10 des présentes.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

b) Travail non commencé

Les heures supplémentaires à exécuter pour un travail non commencé durant les heures régulières sont offertes de la façon suivante :

1. les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle aux personnes salariées du secteur concerné;
2. à défaut, les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées du département de l'Entretien des bâtiments du Service des ressources matérielles dont les noms apparaissent sur les listes d'heures supplémentaires définies à la clause B-3.10 des présentes.

c) Travail en rappel

Les heures supplémentaires à exécuter en rappel sont offertes de la façon suivante :

1. les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées du département de l'Entretien des bâtiments du Service des ressources matérielles dont les noms apparaissent sur les listes d'heures supplémentaires définies à la clause B-3.10 des présentes. Ces listes doivent prendre en considération l'arrivée ou le départ du personnel travaillant dans les secteurs ou au département de l'Entretien des bâtiments. Ces listes doivent également être affichées mensuellement aux endroits prévus à cette fin et indiquer les personnes salariées qui ont déjà été rappelées.

Ces listes doivent être mises à jour mensuellement par la Commission, en y indiquant la prochaine personne salariée devant être appelée et elles doivent être affichées aux endroits prévus à cette fin.

B-3.04

- a) Si après avoir épuisé les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, la Commission n'a pas trouvé une personne salariée de la classe d'emplois de conducteur ou d'aide-conducteur disponible pour effectuer des heures supplémentaires, elle l'offre à tour de rôle et dans l'ordre suivant :

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

1. *Département de l'entretien des bâtiments*

Les heures supplémentaires sont offertes aux personnes salariées de la classe d'emploi d'aide de métier au département de l'Entretien des bâtiments du Service des ressources matérielles inscrites sur la liste prévue à la clause B-3.10 des présentes.

2. *Déménageurs et conducteurs du département de l'Entretien des bâtiments*

Les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux personnes salariées de la classe d'emplois de déménageur du département concerné inscrites sur la liste prévue à la clause B-3.10 des présentes. À défaut, elles sont offertes aux personnes salariées de la classe d'emplois de conducteur de véhicules légers du département concerné inscrites sur les listes prévues à la clause B-3.10 des présentes.

- b) Lorsque des heures supplémentaires sont requises dans la classe d'emplois de déménageur et que le nombre de personnes salariées de cette classe d'emplois inscrites sur les listes prévues à la clause B-3.10 des présentes est insuffisant pour exécuter les heures supplémentaires offertes, la Commission procède comme ci-après prévu :

les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées des classes d'emplois d'aide-conducteur de véhicules lourds et de conducteur de véhicules légers du département concerné qui sont inscrites sur les listes prévues à la clause B-3.10 des présentes.

Aux fins d'application des paragraphes a) et b) de la clause B-3.04 des présentes, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans une classe d'emplois dont le taux unique est supérieur à celui de la classe d'emplois détenue par la personne salariée qui effectue les heures supplémentaires, telles heures supplémentaires sont rémunérées selon le taux unique supérieur. Il en est de même dans le cas où les heures supplémentaires sont reprises en congé sans perte de traitement.

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans une classe d'emplois dont le taux unique est inférieur à celui de la classe d'emplois détenue par la personne salariée qui effectue les heures supplémentaires, telles heures supplémentaires sont rémunérées selon le taux unique de la personne salariée qui exécute les heures supplémentaires. Il en est de même dans le cas où les heures supplémentaires sont reprises en congé sans perte de traitement.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES ET D'OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN (SPÉCIALISÉ EN MACHINES FIXES)

Heures supplémentaires planifiées pour les personnes salariées de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes ou les personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées aux établissements scolaires

B-3.05

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires aux personnes salariées de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes rattachées aux établissements d'enseignement, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à la personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes de l'établissement d'enseignement concerné;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes), celle-ci conserve le salaire de sa classe d'emplois.

B-3.06

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées aux établissements d'enseignement, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à la personne salariée de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) de l'établissement d'enseignement;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes), qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes, celles-ci sont rémunérées au salaire de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes).

Heures supplémentaires en rappel pour les personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes ou d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées aux établissements d'enseignement

B-3.07

Dans les cas de rappel d'urgence dans un établissement spécifique, la personne salariée de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes ou d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachée à cet établissement est rappelée en priorité.

À défaut, la procédure décrite à la clause B-3.09 des présentes s'applique.

Heures supplémentaires planifiées pour les personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées au département de l'Entretien des bâtiments

B-3.08

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires planifiées aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées au département de l'Entretien des bâtiments, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) du secteur concerné;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

d'entretien (spécialisé en machines fixes) du département de l'Entretien des bâtiments qui se sont inscrites pour faire des heures supplémentaires;

- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- d) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes celles-ci sont rémunérées au salaire d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes).

Advenant le fait qu'il y ait des personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes du département de l'Entretien des bâtiments, le présent article s'applique avec les modifications nécessaires, soit le remplacement des termes ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) par mécanicien de machines fixes et vice versa.

Heures supplémentaires en rappel pour les personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées au département de l'Entretien des bâtiments du Service des ressources matérielles

B-3.09

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires en rappel d'urgence aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées au département de l'Entretien des bâtiments, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) du département de l'Entretien des bâtiments inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

d'entretien (spécialisé en machines fixes) des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;

- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque ces heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes; celles-ci sont rémunérées au salaire de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes).

Advenant le fait qu'il y ait des personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes du département de l'Entretien des bâtiments, le présent article s'applique avec les modifications nécessaires, soit le remplacement des termes ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) par mécanicien de machines fixes et vice versa.

LISTE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

B-3.10

Chaque département constitue pour chaque classe d'emplois les listes d'heures supplémentaires :

1. Liste de rappel d'urgence

La personne salariée du département qui désire effectuer des heures supplémentaires en rappel selon la clause B-3.12 des présentes l'indique par écrit. L'ordre d'inscription sur cette liste se fait, par le département, suivant l'ancienneté.

2. Liste régulière

La personne salariée qui désire effectuer des heures supplémentaires autres que celui mentionné au paragraphe 1 précédent l'indique par écrit. L'ordre d'inscription sur cette liste se fait, par département, suivant l'ancienneté.

Copie de ces listes est transmise à la fin de chaque mois au Syndicat.

B-3.11

Aux fins d'application du présent article, un refus équivaut à des heures supplémentaires accomplies. De plus, l'absence pour cause de maladie ou autre, prévue ou non par la convention collective est considérée comme un refus d'effectuer des heures supplémentaires.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- B-3.12** Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause B-3.14 des présences, selon le calcul le plus avantageux.
- B-3.13** La Commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la Commission.
- B-3.14** Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :
- a) pour toute heure de travail effectuée 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 : une heure et demie de congé;
 - b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective : une heure et demie de congé et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
 - c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : deux heures de congé.
- B-3.15** Le moment du congé accordé en vertu des clauses B-3.12 ou B-3.14 des présentes est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre, ou si le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause B-3.16 des présentes.
- B-3.16** Malgré les clauses qui précèdent, la Commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission.

CHAPITRE C

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

C-1.00

PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

La clause 7-1.11 de la convention collective est modifiée par ce qui suit :

C-1.01

Un poste vacant ou nouvellement créé d'aide-concierge ne peut faire l'objet d'un affichage.

C-1.02

Si le poste vacant est un poste de jour, la Commission offre prioritairement le poste à la personne salariée aide-concierge qui a fait une demande de mutation selon les dispositions de la clause C-1.05 des présentes. Par la suite, la Commission procède selon les dispositions des sous-paragraphes a) et suivants du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective, s'il y a lieu.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- C-1.03** Si le poste vacant est un poste de soir ou de nuit et si la Commission n'a pu le combler selon le sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective, elle l'offre à la personne salariée aide-conciergerie régulière détenant un poste dont le pourcentage est de moins de 100 % et qui a fait une demande écrite pour obtenir un poste à temps plein.
- Telle demande doit être formulée par écrit à la Commission au moment du choix annuel des postes ou au moment de l'engagement. Une telle demande vaut jusqu'au prochain choix annuel des postes.
- C-1.04** Si, lors de l'application des clauses C-1.02 et C-1.03 des présentes, il y a plus d'une personne salariée candidate, le poste est accordé à celle d'entre elles qui possède le plus d'ancienneté.
- C-1.05** La personne salariée aide-conciergerie qui désire une mutation dans un poste de jour fait parvenir une demande écrite à la Commission; à la réception, une copie de cette demande est transmise au Syndicat. La Commission inscrit l'ancienneté sur les demandes de mutation reçues avant de les transmettre au Syndicat.
- C-1.06** Le sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :
- À défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont fait une demande de promotion ou de rétrogradation selon les dispositions de la clause C-1.07 des présentes.
- Si plus d'une personne salariée candidate satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celle d'entre elles qui possède le plus d'ancienneté.
- C-1.07** La personne salariée qui désire une promotion ou une rétrogradation à un poste d'aide-conciergerie fait parvenir une demande écrite à la Commission; une copie de cette demande est transmise simultanément au Syndicat.
- C-1.08** Aux fins d'application de la clause C-1.02 des présentes, les demandes de mutation déposées au-delà de dix (10) jours ouvrables après l'ouverture d'un poste ne sont pas considérées aux fins d'octroi de ce poste.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

C-1.09 La Commission informe simultanément le Syndicat de l'ouverture de tout poste de jour qui devient définitivement vacant ou est nouvellement créé.

Pour la période se situant entre le choix annuel de poste et le 1^{er} janvier de chaque année scolaire, la Commission informe le Syndicat de tout poste de soir ou de nuit qui devient définitivement vacant ou nouvellement créé.

C-1.10 Le fait pour une personne salariée de refuser un poste offert selon les clauses C-1.02, C-1.03 ou C-1.06 des présentes n'annule pas sa candidature pour d'autres postes d'aide-concierge vacants ou nouvellement créés.

CHOIX ANNUEL DES POSTES

- C-1.11**
- a) Chaque année, entre le 15 mai et le 15 juin, toutes les personnes salariées aides-concierges sont convoquées afin de procéder au choix de leur poste, et ce, sans perte de traitement. Ce choix se fait selon l'ordre d'ancienneté de chacun établi au 30 juin de l'année précédente;
 - b) lors de cette réunion, la Commission dépose, après consultation du Syndicat, une liste d'ancienneté ajustée en fonction du 30 juin de l'année précédente. De plus, elle fournit à chaque personne salariée la liste de tous les postes comprenant les informations suivantes :
 - 1. le nom et l'adresse des établissements scolaires;
 - 2. les heures de travail;
 - 3. le nombre de personnes salariées aides-concierges en réserve le jour, le soir et la nuit.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

C-1.12 Malgré les dispositions de l'article 7-3.00 de la convention collective à l'effet contraire, la Commission n'est pas tenue, en regard des postes d'aides-concierges, d'indiquer dans le plan d'effectif le nombre de postes maintenus ou abolis par établissement scolaire ni le nom de leurs titulaires.

La Commission doit toutefois indiquer le nombre total de postes maintenus de même que le nombre total de postes en surplus qui seront abolis dans cette classe d'emplois. Elle doit également mentionner, à titre indicatif, le nom de la ou des personnes salariées aide-concierge susceptible d'être mis à pied et/ou mis en disponibilité.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Dans ce cadre, la Commission procédera à la mise à pied et/ou la mise en disponibilité des personnes salariées aides-concierges par ordre inverse d'ancienneté et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes abolis indiqués au plan d'effectif.

C-2.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

La clause 7-1.15 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes :

C-2.01 Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant :

1. elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective.
2. À défaut, la Commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi.
3. À défaut, elle offre le poste de la façon décrite aux clauses C-2.02 à C-2.10 des présentes.

C-2.02 Lorsque la Commission décide de combler temporairement un poste de la classe d'emplois de concierge définitivement vacant ou lorsqu'elle décide de remplacer pour plus d'une journée une personne salariée concierge de jour absente, elle procède de la façon suivante :

- a) par une personne salariée aide-concierger régulière affectée 5 jours à l'édifice, et ce, par ancienneté;
- b) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière affectée de 1 à 4 jours à l'édifice, et ce, par ancienneté;
- c) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière faisant partie de la réserve de jour, de soir ou de nuit;
- d) à défaut, par une personne salariée concierge de nuit régulière affectée à l'édifice, et ce, par ancienneté;
- e) à défaut, par une personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- f) à défaut, par une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans la classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
- g) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière qui s'est mise disponible sur la liste de promotion, lors du choix annuel de poste pour l'année scolaire suivante, lorsque le remplacement est pour une durée prédéterminée de plus de vingt semaines en date du 1^{er} juillet et, que celui-ci a débuté entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année scolaire en cours et que les nouvelles personnes salariées aides-conciergers régulières affectées à cet établissement scolaire suite au choix annuel de postes refusent cette promotion;
- h) à défaut, par un aide-concierger affecté temporairement à l'établissement scolaire, et ce, par ordre d'ancienneté¹;

Lorsque ce remplacement temporaire prend fin, la personne salariée aide-concierger ainsi promue retourne dans son affectation initiale si celle-ci existe toujours, sinon, elle retourne sur la liste de priorité d'embauche;

- i) à défaut, par une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- j) à défaut, par toute autre personne.

C-2.03

Malgré les dispositions prévues à la clause C-2.02 des présentes, la personne salariée concierger de nuit (soir ou nuit) de l'établissement scolaire qui voit son horaire de travail reporté à un horaire de jour, a la priorité pour remplacer la personne salariée concierger de jour.

La présente disposition s'applique pour la période estivale comprise entre la fin des classes et la reprise de celles-ci et pour toute autre période convenue entre la Commission et le Syndicat.

C-2.04

Lorsque la Commission décide de remplacer la personne salariée concierger de nuit absente, elle procède au remplacement de la façon suivante :

- a) par une personne salariée aide-concierger régulière du même établissement scolaire travaillant sur le même horaire (5 jours), et ce, par ancienneté;

¹ Le sous-paragraphe h) de la clause C-2.02 des présentes sera abrogé advenant la caducité de la lettre d'entente portant sur le sujet.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

- b) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière du même établissement scolaire travaillant sur le même horaire et affectée de 1 à 4 soirs ou nuits à l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté;
- c) à défaut, par une personne salariée aide-concierger qui fait partie de la réserve de soir ou de nuit.

C-2.05

Lorsque la Commission décide de remplacer une personne salariée aide-concierger absente (jour, soir ou nuit), elle procède au remplacement de la façon suivante :

- a) par une personne salariée aide-concierger qui fait partie de la réserve de jour, de soir ou de nuit selon le cas;
- b) par une personne salariée aide-concierger (remplaçante-concierger) dont les services ne sont pas utilisés à leur fonction première. Dans ce cas, le choix se fait par ordre d'ancienneté inverse.

La procédure prévue au paragraphe b) de la présente clause ne s'applique pas pour le remplacement d'une personne salariée aide-concierger travaillant de soir ou de nuit.

C-2.06

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à la personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

C-2.07

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à une personne salariée aide-concierger régulière qui s'est mise disponible sur la liste de promotion temporaire, lors du choix annuel de poste pour l'année scolaire suivante, lorsque le remplacement est pour une durée prédéterminée de plus de vingt semaines en date du 1^{er} juillet et, que celui-ci a débuté entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année scolaire en cours et que les nouvelles personnes salariées aides-conciergers régulières affectées à cet établissement scolaire suite au choix annuel de postes refusent cette promotion.

C-2.08

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

C-2.09 Pendant la période d'affichage, pendant les délais précédant la nomination et pendant la durée de toute affectation temporaire, si aucune personne salariée n'accepte une telle affectation temporaire, ou encore, si la Commission n'a pas été en mesure de trouver aucune personne salariée pour assumer cette affectation temporaire, la Commission peut désigner la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une telle affectation temporaire ne dépassera pas trois (3) jours ouvrables.

C-2.10 Toutes les affectations prévues à la clause C-2.00 des présentes ne doivent pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul de deux (2) postes.

C-2.11 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire d'une personne salariée pour agir comme chef d'équipe ou responsable de groupe, elle procède en l'offrant aux personnes salariées aides-concierges, par ancienneté, à moins que la personne salariée ne possède pas les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission.

C-2.12 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire d'une personne salariée pour agir comme chef d'équipe ou responsable de groupe dans un établissement scolaire, elle procède en l'offrant par ancienneté aux personnes salariées aides-concierges de l'établissement scolaire, à moins que la personne salariée ne possède pas les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission.

C-2.13 Aux fins de l'entretien ménager durant la période estivale, soit la période comprise entre la date de fermeture et la date d'ouverture des classes pour les élèves, la procédure est celle qui suit :

- a) la Commission pourra déplacer des personnes salariées aides-concierges de leur lieu de travail et les affecter à un (1) ou des lieux de travail différents de ceux qu'ils ont obtenus en vertu de la clause C-1.00 des présentes, et ce, par ancienneté inverse, par établissement scolaire;
- b) la Commission se réserve aussi le droit d'affecter les personnes salariées aides-concierges ainsi déplacées à des fonctions différentes de celles qu'elles exerçaient auparavant de façon régulière. Dans ce cas, ces personnes salariées seront déplacées à ladite fonction selon l'ordre inverse de leur ancienneté.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

C-3.00 FONCTIONS GÉNÉRALES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIERS D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)

C-3.01 Lors d'une affectation dans un établissement scolaire :

- a) la personne salariée aide-concierge relève de l'autorité compétente désignée par la Commission;
- b) la personne salariée aide-concierge doit accomplir le travail qui lui est demandé par l'autorité compétente désignée par la Commission, soit sous forme de directive verbale et/ou écrite;
- c) la personne salariée aide-concierge doit se conformer à toutes les directives provenant de l'autorité compétente désignée par la Commission. Dans un tel cas, les tâches à accomplir peuvent être modifiées en tenant compte du travail demandé ainsi que des imprévus.

C-3.02 Lors d'une affectation à une équipe mobile :

- a) la personne salariée aide-concierge relève de l'autorité compétente désignée par la Commission. Il est sous la surveillance du chef d'équipe, le cas échéant, et;
- b) la personne salariée aide-concierge doit accomplir le travail qui lui est demandé par l'autorité compétente désignée par la Commission sous la forme de directive verbale et/ou écrite.

C-3.03 Lorsque la Commission décide d'offrir une location de salle et que la personne salariée concierge de l'établissement scolaire ou son remplaçant refuse une telle location, la Commission l'offre à la personne salariée aide-concierge de l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté.

La Commission constitue annuellement une liste de personnes salariées concierges et une liste de personnes salariées aides-concierges ayant manifesté leur disponibilité par rang d'ancienneté. Ces deux listes sont utilisées en alternance et par rotation afin d'attribuer les locations de salles qui n'auront pas été octroyées aux personnes salariées visées de l'établissement scolaire. Ces listes sont en vigueur pour la durée de l'année scolaire.

Lorsque la location n'a pu être attribuée à une personne salariée concierge ou à une personne salariée aide-concierge de l'établissement scolaire concerné, la Commission fait appel aux personnes salariées concierges et aides-concierges qui se sont mises disponibles sur ces listes pour faire une

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

telle location. En cas de conflit d'horaire, une personne salariée concierge ou une personne salariée aide-concierger ne peut se prévaloir de cette disposition dans la mesure où celui-ci aurait au préalable accepté une location dans son établissement scolaire.

Advenant que la personne salariée concierge ou la personne salariée aide-concierger, absente pour un des motifs reconnus à la convention collective, manifeste à son retour son intention de reprendre une location de salle de son établissement scolaire qui se répète plus d'une fois, celle-ci doit alors aviser la Commission dans un délai minimal de cinq jours ouvrables de l'occurrence de la prochaine location. Cette personne salariée reprend alors ladite location.

La personne salariée aide-concierger qui devient régulière en cours d'année peut manifester sa disponibilité dans les 30 jours de la réussite de la période d'essai. Son intégration à la liste des personnes salariées aides-conciergers se fait alors en ajoutant son nom à la fin de celle-ci.

Les personnes salariées aides-conciergers régulières peuvent manifester leur disponibilité lors du choix annuel de poste.

C-4.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions prévues à la présente clause C-4.00 remplacent les dispositions de la clause 8-3.00 de la convention collective.

C-4.01 La répartition des heures supplémentaires telle que prévue au présent article est considérée comme étant équitable aux fins d'application du présent article.

C-4.02 Tout travail expressément requis par l'autorité compétente et effectué par une personne salariée en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

C-4.03 Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail.

S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

C-4.04 La Commission établit une liste des personnes salariées intéressées à effectuer des travaux d'urgence dans le cadre de la clause C-4.06 des présentes, de la façon suivante :

Lors du choix annuel des postes tel que prévu à la clause C-1.11 des présentes, toutes les personnes salariées aide-concierger régulières peuvent s'inscrire sur la liste ci-haut prévue.

Telle inscription est valide à compter du changement de poste de travail subséquent au choix annuel des postes et demeure valide jusqu'au choix de poste de l'année suivante.

Dans les quinze (15) jours suivant le choix annuel des postes, la Commission transmet au Syndicat une copie de la liste.

C-4.05 Aux fins d'application des clauses C-4.01 et C-4.03 des présentes, les heures supplémentaires sont offertes de la façon suivante :

Tout travail non commencé et expressément requis à titre d'heures supplémentaires sera réparti, à tour de rôle, entre les personnes salariées concierges et les personnes salariées aides-concierges en débutant par les personnes salariées concierges affectées à un lieu de travail (établissement scolaire, centre administratif, etc.).

C-4.06 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause C-4.08 des présentes, selon le calcul le plus avantageux. Dans le cas d'un tel rappel, les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à la personne salariée concierge de l'établissement scolaire. Si celle-ci ne peut effectuer les heures supplémentaires prévues à la présente clause ou, si le travail requiert la présence d'un ou de plusieurs personnes salariées aides-concierges en plus de la personne salariée concierge de l'établissement scolaire, il est réparti, à tour de rôle, entre les personnes salariées aides-concierges inscrites sur la liste décrite à la clause C-4.04 des présentes.

C-4.07 La Commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la Commission.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

C-4.08 Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement dont la durée est déterminée comme suit :

- a) pour toute heure de travail effectuée 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 : une (1) heure et demie de congé;
- b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective : une (1) heure et demie de congé et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
- c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : deux (2) heures de congé.

C-4.09 Le moment du congé accordé en vertu des clauses C-4.06 ou C-4.08 des présentes est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause C-4.10 des présentes.

C-4.10 Malgré les clauses qui précèdent, la Commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. 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 et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

CHAPITRE D DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CUISINIER ET D'AIDE-GÉNÉRAL DE CUISINE

D-1.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

D-1.01 Le paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes:

Poste à temps partiel et poste à temps complet

- a) la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois ou bénéficiant d'une des protections salariales prévues à la clause 7-3.21 de la convention collective;
- b) à défaut, la Commission comble le poste parmi les personnes salariées ayant demandé une mutation, et ce, par ancienneté;
- c) à défaut, la Commission comble le poste par la personne salariée figurant sur la liste de rappel de mise à pied de la même classe d'emplois;
- d) à défaut, la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste et pour qui cela constitue une demande de promotion ou de rétrogradation;
- e) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées mises à pied à la suite du processus de sécurité d'emploi prévu à la clause D-1.03 et qui étaient en période d'essai.

Cette priorité d'embauche vaut pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied.

Dans la mesure où la personne salariée obtient une nouvelle affectation définitive à la suite de l'application du présent paragraphe, la période d'essai est réduite du nombre de jours effectivement travaillés lors de la période d'essai survenue avant la fin d'emploi;

- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e) des présentes, la Commission applique les sous-paragraphe e) et suivants du paragraphe B) de la clause 7-1.11 A) de la convention collective.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Les postes sont accordés conformément à la présente séquence à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté et qui répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission;

Aux fins de la présente clause, la personne salariée figurant sur la liste de rappel de mise à pied qui refuse un poste pour la seconde fois est retirée de cette liste et figure alors sur la liste des personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

DEMANDE DE MUTATION

D-1.02

Toute personne salariée qui désire une mutation soumet sa demande sur le formulaire de mise en candidature lors de l'affichage dudit poste, affiché conformément à la convention collective;

Cette demande sera alors traitée conformément à la procédure d'affectation définitive décrite à la clause D-1.01 des présentes.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

D-1.03

Les clauses 7-3.14 à 7-3.20 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

Aux fins de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi des personnes salariées de la classe d'emplois de cuisinier et d'aide-général de cuisine, la Commission constitue pour les classes d'emplois concernées, un bassin de postes vacants correspondant au nombre de postes abolis au plan d'effectif, mais en tenant compte des postes vacants existants, s'il y a lieu.

De cette façon, la Commission procède à la mise à pied et/ou à la mise en disponibilité des personnes salariées de la classe d'emplois de cuisinier et d'aide-général de cuisine par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence du nombre de postes nécessaires à la constitution du bassin.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois qui n'a pas vu son poste aboli lors de la constitution du bassin.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, prend un poste vacant dans le bassin.

Si la personne salariée est à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions de la présente clause ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La Commission applique les mêmes dispositions s'il existe un poste à temps partiel.

PROCESSUS D'AFFECTATION TEMPORAIRE EN DÉBUT D'ANNÉE SCOLAIRE

D-1.04

Ce processus vient modifier l'octroi des affectations de jour de deux heures se retrouvant à la clause 10-2.00 de la convention collective.

Avant le 23 juin de chaque année scolaire, la Commission consulte le Syndicat sur le processus d'attribution des affectations de deux heures et des postes temporairement vacants, des postes définitivement vacants et des surcroûts de travail. La Commission décide, par la suite, du processus à être utilisé selon le nombre d'affectations ou de postes à combler et en tenant compte de la lourdeur administrative pouvant y être reliée.

Entre le 20 et le 25 août, les personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche sont convoquées ou contactées afin de procéder à leur choix d'affectation parmi celles disponibles, le tout par ordre d'ancienneté. Dans le cas de congé parental ou d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) survenue à la Commission, la personne salariée est également considérée comme étant disponible pour obtenir une affectation et doit être également convoquée ou contactée, le cas échéant.

Lors du choix d'affectations, les personnes salariées recevront l'information suivante :

1. les affectations disponibles avec le nom et l'adresse de l'établissement scolaire;

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

2. les heures de travail;
3. la date de début;
4. la durée de l'affectation ou la durée prévisible du remplacement, le cas échéant.

En cours d'année, les postes et affectations temporairement vacants sont comblés en vertu de la liste de priorité d'embauche et en fonction de la clause D-1.05 des présentes.

PROCESSUS D'AFECTATION TEMPORAIRE EN COURS D'ANNÉE SCOLAIRE

D-1.05

Une personne salariée travaillant dans les cafétérias et détenant une affectation de deux heures par jour est considérée aux fins des présentes comme disponible et peut se voir offrir temporairement une affectation comportant un minimum de quatre heures par jour, et ce, de la façon prévue à l'entente « liste de priorité d'embauche », lorsque l'affectation est prédéterminée de plus de dix jours ou le devient éventuellement.

Lorsqu'une affectation temporaire devient déterminée de plus de dix (10) jours, la personne salariée temporaire nommée au départ retourne sur la liste de priorité d'embauche.

La Commission offre alors cette affectation devenue vacante, conformément au paragraphe précédent, à la personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche possédant le plus d'ancienneté et qui est disponible pour travailler dans cet établissement scolaire.

Dans un tel cas, lorsque l'affectation temporaire prend fin, la personne salariée retourne sur la liste de priorité d'embauche.

La personne salariée qui ne désire pas se prévaloir de cette opportunité, doit en informer la Commission par écrit.

Sous réserve de ses disponibilités, la personne salariée qui ne s'est pas prévalu de son droit et qui a refusé à trois (3) reprises une affectation qui lui a été offerte est considérée comme étant non disponible pour effectuer de telles affectations, et ce, pour la durée de l'année scolaire en question.

La personne salariée régulière qui s'est inscrite sur la liste de priorité d'embauche et qui a refusé à trois (3) reprises une affectation offerte en vertu de cette liste est radiée de cette dite liste pour l'année scolaire en cours. Cette personne salariée peut se réinscrire sur la liste de priorité d'embauche l'année suivante si elle désire se faire à nouveau offrir des affectations temporaires.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

REMPLACEMENT D'UN RESPONSABLE DE CAFÉTÉRIA

D-1.06 Lorsque la Commission décide de remplacer une personne salariée responsable de cafétéria (à l'exception du personnel cadre) absente par une personne salariée régie par la présente entente, elle procède de la façon suivante :

Le remplacement est offert aux personnes salariées possédant les qualifications requises et étant sous la responsabilité quotidienne de cette dernière.

Par ailleurs, la personne salariée qui accepte une affectation temporaire à titre de personnel cadre conserve et accumule de l'ancienneté conformément à la convention collective.

D-2.00 **PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DE SOIR DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

D-2.01 La séquence d'affectation prévue à la clause 10-1.04 de la convention collective est remplacée par la suivante :

- a) la Commission rappelle au travail les personnes salariées qui détenaient une affectation à la session précédente. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois, et ce, par ancienneté;
- b) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées régulières qui détenaient une affectation à la session précédente, et ce, par ancienneté;
- c) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées régulières n'ayant pas travaillé à la session précédente et ayant posé leur candidature conformément à la clause 10-1.02 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
- d) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées temporaires qui ont posé leur candidature conformément à la clause 10-1.02 de la convention collective, et ce, par ancienneté.

Aux fins d'application de la présente clause, cette séquence ne doit pas occasionner de dépassement de la semaine régulière de travail.

La Commission communique au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables du choix des personnes salariées candidates, les noms des personnes salariées retenues.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

D-3.00 HEURES ADDITIONNELLES, SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

D-3.01 La clause 8-3.00 de la convention collective est remplacée par ce qui suit:

Avant de recourir à des personnes salariées temporaires, toutes les heures de travail additionnelles à celles attribuées aux personnes salariées régulières ainsi que celles attribuées aux personnes visées par l'article 10-2.00 de la convention collective sont accordées de la façon suivante :

a) Heures additionnelles planifiées

Par lieu de travail, la Commission accorde de façon équitable, par classe d'emploi, le temps de travail à être effectué en surplus, à taux simple, parmi les aides-générales et les cuisinières et cuisiniers détenant un poste régulier, parmi les personnes salariées détenant une affectation en vertu de la clause 10-2.00 de la convention collective et parmi les personnes salariées temporaires effectuant un remplacement dans un tel poste pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail de 38 h 45 en tenant compte de l'ancienneté et de la demande de ces personnes salariées ainsi que leur disponibilité à pouvoir effectuer lesdites heures.

La personne qui accepte de faire du temps en surplus n'est pas assurée d'obtenir un nombre fixe et quotidien de temps à effectuer en surplus.

À défaut pour cette personne salariée de pouvoir faire une partie du temps ainsi octroyé, celui-ci est redistribué selon le paragraphe b) qui suit;

b) Heures additionnelles non planifiées

Par lieu de travail, la Commission accorde, par classe d'emploi, le temps de travail à être effectuée en surplus, à taux simple, parmi les aides-générales et les cuisinières et cuisiniers détenant un poste régulier, parmi les personnes salariées détenant une affectation en vertu de la clause 10-2.00 de la convention collective et parmi les personnes salariées temporaires effectuant un remplacement dans un tel poste pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, et ce, par rotation, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail de 38 h 45 en tenant compte de l'ancienneté et de la demande de ces personnes salariées ainsi que leur disponibilité à pouvoir effectuer lesdites heures.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

D-3.02 La Commission fournit annuellement au Syndicat la liste des établissements où du temps en surplus aura été effectué et sera susceptible de l'être dans le futur, et ce, aux fins de mutation.

D-3.03 Le temps travaillé en surplus sera rémunéré ou repris, après entente avec le supérieur immédiat, à taux simple jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail, soit 38 h 45. À défaut d'entente dans les trente (30) jours du temps travaillé en surplus, la personne salariée sera rémunérée pour le temps ainsi effectué. Tout travail accompli un samedi ou un dimanche est rémunéré de la même façon pourvu que le nombre d'heures total de la semaine régulière n'excède pas 38 h 45.

D-3.04 Le temps travaillé en surplus sera rémunéré selon la clause 8-3.00 de la convention collective dans les cas où le nombre d'heures travaillées dans une semaine de travail dépasse le nombre d'heures prévues dans une semaine régulière de travail, soit 38 h 45.

D-3.05 Les heures additionnelles sont considérées pour le calcul de l'ancienneté en conformité avec la clause F-2.01 à F-2.03 des présentes.

CHAPITRE E DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE DE GARDIEN

E-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AUX GARDIENS

E-1.01 La réussite d'un secondaire III, la capacité de communiquer et d'établir des relations interpersonnelles, de même qu'être en mesure de rédiger des rapports simples sont parmi les qualifications requises par la Commission.

E-1.02 La personne salariée régulière qui détient un poste de gardien à la Commission doit maintenir en vigueur et produire annuellement le certificat de bonne conduite émis par la Sûreté du Québec.

E-1.03 La personne salariée régulière qui détient un poste de gardien à la Commission s'engage à ne pas travailler, au bénéfice d'une agence de sécurité, dans l'un des établissements de la Commission.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

E-1.04

La personne qui exerce la fonction de gardien à la Commission s'engage à respecter le caractère confidentiel ou la confidentialité de tout renseignement ou toute information dont elle aura connaissance par l'exercice de sa fonction et elle s'engage à ne point divulguer ce renseignement ou cette information à moins d'avoir obtenu l'assentiment d'un représentant de la Commission.

E-2.00**TRAVAIL À FORFAIT**

Les clauses 7-5.01 à 7-5.03 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacées par les dispositions suivantes :

Les clauses de la convention collective ou des présentes conditions de travail particulières ne peuvent être interprétées comme limitant le droit de la Commission de recourir à du travail à forfait pour du gardiennage lors des situations suivantes :

- a) face à l'occurrence de moyens de pression durant la phase de négociation des secteurs publics et parapublics;
- b) sous réserve de la clause E-4.00 des présentes, lors du remplacement occasionnel des personnes détentrices des postes sans égard au motif d'absence;
- c) lors d'événements spéciaux ou imprévus;
- d) lors d'un surcroît de travail;
- e) lors des séances du Conseil des commissaires;
- f) sous réserve de la clause E-4.00 des présentes, lors du comblement temporaire d'un poste vacant.

Cependant, les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet d'empêcher de faire appel à une personne salariée en disponibilité ou à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi, dans un ou l'autre cas, cette personne doit satisfaire aux qualifications et autres exigences requises par la Commission pour le poste concerné.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

E-3.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

E-3.01 Le sous-paragraphe a) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

La Commission offre le poste aux personnes salariées de la même classe d'emplois. Le poste ainsi laissé vacant ou, le cas échéant, le poste demeuré vacant est comblé par la Commission en choisissant d'abord parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, parmi les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation conformément à la clause E-3.04 des présentes, ainsi que parmi les personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant d'une protection salariale prévue à la clause 7-3.21 de la convention collective à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44 de la convention collective.

Si plus d'une personne salariée candidate satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté ou à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

E-3.02 Le sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

a) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission s'adresse à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention, par affichage, pour promotion ou rétrogradation. Le poste est affiché sur les tableaux prévus à cette fin pour une période de dix (10) jours ouvrables. Durant cette période, toute personne salariée peut poser sa candidature sur un formulaire fourni par la Commission. Une copie de l'affichage est transmise simultanément au Syndicat.

Toute personne salariée qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une des raisons prévues à la convention collective, peut par avis transmis à la Commission, poser sa candidature à tout poste qui pourrait être affiché durant son absence. Dans un tel cas, la candidature ne vaut que pour la durée de son absence. Une copie de l'avis de candidature est transmise simultanément au Syndicat;

b) dans les établissements scolaires, les tableaux d'affichage sont situés dans le local des ouvriers d'entretien classe II (aides-concierges) si tel local existe; à défaut, il est situé dans le local du concierge.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Dans un établissement scolaire, la Commission affiche sur les tableaux déjà prévus à cette fin.

- E-3.03** La Commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu à la clause 7-1.11 de la convention collective que si elle doit procéder selon l'étape décrite à la clause E-3.02 des présentes.

LISTE DE MUTATION

- E-3.04** Toute personne salariée qui désire muter, soumet sa demande par écrit à la Commission entre le 1^{er} et le 15 mai de chaque année. La personne salariée doit préciser le nom de l'établissement scolaire ou du centre administratif, s'il y a lieu, où elle veut être affectée.

- E-3.05** La liste de mutation est valable pour la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année qui suit.

- E-3.06** Aucune demande de mutation n'est reçue en dehors du délai prévu à la clause E-3.04 des présentes, sauf sur recommandation expresse d'un médecin de la Commission ou à la suite d'une promotion.

S'il y a recommandation du médecin traitant au retour d'une invalidité, cette recommandation est prise en considération par la Commission.

Malgré ce qui précède, la personne salariée temporaire qui devient régulière peut s'inscrire sur la liste de mutation dans les trente (30) jours de la réussite de la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 de la convention collective.

- E-3.07** En vue d'établir la liste de mutation, la Commission fournit à chaque personne salariée la liste de toutes les fonctions par département et secteur. Elle fournit en même temps à chaque personne salariée un formulaire pour qu'elle puisse exprimer ses choix. Une copie de la liste ainsi qu'une copie du formulaire complété sont transmises au Syndicat. Par la suite, la Commission informe le Syndicat de tout mouvement de personnel au fur et à mesure de leur occurrence.

Telle mutation n'est possible que dans la mesure où un poste est ou devient vacant.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

E-4.00**PROCÉDURE D'AFFECTATION TEMPORAIRE**

La clause 7-1.15 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes :

E-4.01

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède de la façon suivante :

1. elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective.
2. À défaut, la Commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu de la loi.
3. À défaut, la Commission peut faire appel à une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans cette classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté.
4. À défaut, elle offre le poste de la façon décrite aux clauses E-4.02 des présentes.

E-4.02

Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour remplacer une personne salariée de la classe d'emplois de gardien, elle procède de la façon suivante:

- a) par une personne salariée de la classe d'emploi de gardien ne détenant pas une semaine de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes, et ce, par ancienneté sans que cela puisse constituer des heures supplémentaires;
- b) à défaut, en ayant recours à du travail à forfait en conformité avec la clause E-2.00 des présentes.

Au début ou à la suite du quart de travail, un maximum de quatre (4) heures de travail est obligatoire pour assurer le gardiennage en l'absence du gardien prévu à l'horaire de travail; le temps ainsi effectué est considéré comme des heures supplémentaires.

Afin de répondre à une situation d'urgence telle l'absence de gardiennage, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, aux gardiens en postes, des heures supplémentaires et à défaut, le cas échéant, elle peut obliger la personne en poste ayant le moins d'ancienneté à exécuter ces heures supplémentaires.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

E-5.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Les clauses 5-2.04 et 5-2.05 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacées par les dispositions suivantes :

Afin de faciliter l'organisation du travail, les jours chômés et payés peuvent être déplacés ou regroupés; dans ce cas, la Commission procède à tour de rôle entre les personnes concernées, en débutant par la personne ayant le moins d'ancienneté.

E-6.00 HEURES ADDITIONNELLES

Avant de recourir à du travail à forfait au Centre administratif, des heures additionnelles peuvent être offertes jusqu'à concurrence de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaines sans que cela puisse constituer des heures supplémentaires, aux personnes qui ne bénéficient pas d'une semaine de travail de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes.

E-7.00 SEMAINE DE TRAVAIL, HORAIRE DE TRAVAIL, LIEU DE TRAVAIL ET PAUSES

Les articles 8-2.01 à 8-2.06 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacés par les dispositions suivantes :

La semaine régulière de travail est de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes (38 h 45), réparties du lundi au dimanche, mais comportant deux (2) jours consécutifs de congé pour la personne détenant un poste de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes.

La durée de la journée régulière est de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes.

Les personnes travaillant sur l'horaire de nuit et sur l'horaire de soir, sur l'horaire de jour le samedi ou le dimanche, de même que les personnes travaillant lors de jours chômés et payés, bénéficient d'un temps de repas de trente (30) minutes payé, mais en contrepartie ce temps de repas est pris sur les lieux et dans le cadre du travail.

Le temps de repos est de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail, sauf pour les personnes travaillant sur l'horaire de soir, de même que les personnes travaillant sur l'horaire de jour le samedi ou le dimanche, où le temps est crédité à la fin de la journée de travail.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Les personnes travaillant sur l'horaire de nuit et sur l'horaire de soir, sur l'horaire de jour le samedi ou le dimanche, de même que les personnes travaillant lors des jours chômés et payés, exercent leur emploi au poste de garde du centre administratif (rue Sherbrooke); les personnes travaillant de jour du lundi au vendredi exercent leur emploi en rotation, entre le poste de garde du centre administratif (rue Sherbrooke) et le poste de garde de l'annexe (rue Rachel).

E-8.00**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Les clauses 7-3.14 à 7-3.20 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

Aux fins de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi des personnes salariées de la classe d'emplois de gardien de sécurité, la Commission constitue, pour les classes d'emplois concernées, un bassin de postes vacants correspondant au nombre de postes abolis au plan d'effectif, mais en tenant compte des postes vacants existants, s'il y a lieu.

De cette façon, la Commission procède à la mise à pied et/ou à la mise en disponibilité des personnes salariées de la classe d'emplois de gardien de sécurité par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence du nombre de postes nécessaires à la constitution du bassin.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois qui n'a pas vu son poste aboli lors de la constitution du bassin.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, prend un poste vacant dans le bassin.

Si la personne salariée est à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions de la présente clause ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La Commission applique les mêmes dispositions s'il existe un poste à temps partiel.

CHAPITRE F ANCIENNETÉ

F-1.00 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES AUTRES QUE CELLES TRAVAILLANT DANS LES CAFÉTÉRIAS

F-1.01 Les clauses 8-1.06, 8-1.07 et 8-1.09 de la convention collective sont remplacées par la suivante :

- a) la liste d'ancienneté en vigueur au moment de la signature de la présente entente vaut jusqu'au 30 octobre 2011;
- b) au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, la Commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie de cette liste est transmise au Syndicat;
- c) entre le 1^{er} et le 15 octobre, la Commission affiche dans les lieux de travail la mise à jour de la liste d'ancienneté aux fins de validation.

Durant cette période, des modifications peuvent être apportées par la Commission suite à une demande écrite formulée par la personne salariée et par le Syndicat. Cependant, cette demande ne peut rétroagir au-delà de la période écoulée depuis la dernière mise à jour.

Au plus tard le 31 octobre, la liste définitive d'ancienneté est affichée dans lieux de travail et une copie est transmise au Syndicat.

La liste transmise au Syndicat indique pour chacune des personnes salariées les renseignements suivants :

le nom, le prénom, le numéro matricule, la classe d'emplois et l'ancienneté.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Cette liste est fournie par ordre alphabétique de classes d'emplois et par ordre d'ancienneté.

La copie de la liste transmise au Syndicat comporte l'adresse et le numéro de téléphone de chacune des personnes salariées; quinze (15) exemplaires de cette copie sont transmis au Syndicat.

F-1.02 Cette méthode de calcul sera utilisée au plus tard jusqu'au 30 juin 2012, à moins d'entente contraire, afin de l'appliquer à une date antérieure (tel que prévu aux dispositions de la convention collective 2010-2015).

F-2.00 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LES CAFÉTÉRIAS

F-2.01 Aux fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi dans le département des Services alimentaires, la définition de l'ancienneté prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective et au paragraphe 7 de la lettre d'entente « liste de priorité d'embauche » est modifiée de la façon suivante :

- a) l'ancienneté des personnes salariées travaillant dans une cafétéria équivaut à la première journée de travail effectif à la Commission;
- b) advenant un changement de classe d'emploi, hors du département des Services alimentaires, l'ancienneté de la personne salariée sera calculée selon la convention collective en tenant compte des heures additionnelles;

F-2.02 La personne salariée travaillant dans une cafétéria doit posséder une date d'embauche de plus de cinq (5) années avant d'être considérée au paragraphe g) de la clause 7-1.11 de la convention collective.

F-2.03 La date d'embauche de la personne salariée est considérée aux fins du calcul des vacances, au sens de la convention collective.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

CHAPITRE G LOI SUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

G-1.00 Sous réserve des paragraphes suivants, le comité paritaire de perfectionnement assume les frais requis pour la détention d'un permis d'agent valide par les gardiens et les serruriers.

Les gardiens et les serruriers s'engagent à suivre un minimum d'une formation, laquelle est déterminée suite à une proposition d'une ou deux formations pertinentes par le comité paritaire de perfectionnement.

Pour que les frais soient remboursés conformément au paragraphe premier, une preuve valide de paiement des frais et une preuve de présence à la formation désignée conformément au deuxième paragraphe doivent être présentées par le gardien ou le serrurier au comité paritaire de perfectionnement.

CHAPITRE H DIVERS

H-1.00 **AUTORITÉ COMPÉTENTE RELATIVE À LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)**

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

Lorsque la Commission procède à un changement de l'autorité compétente, elle avise par écrit toute personne salariée concernée et le Syndicat, et ce, avant que tel changement prenne effet.

H-2.00 **RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE**

Les personnes salariées assurées en vertu du contrat d'assurance avec l'Industrielle-Alliance peuvent continuer d'y participer selon les dispositions prévues à ce contrat conformément à la Loi concernant la Commission des écoles catholiques de Montréal (L.Q. 1985, c. 60).

H-3.00 **AFFICHAGE DES POSTES DÉFINITIVEMENT VACANTS DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CONCIERGE**

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

A défaut d'avoir comblé le poste vacant de concierge selon le paragraphe g) de la clause 7-1.11 de la convention collective applicable aux personnes salariées concierges, la Commission procède de la façon suivante :

1. elle s'adresse aux personnes salariées aide-concierge, déménageur¹ et aide de métier² par affichage pour promotion;
2. tel poste est affiché sur les tableaux prévus à cette fin pour une période de dix (10) jours ouvrables. Durant cette période, la personne salariée aide-concierge, déménageur ou aide de métier peut poser sa candidature en faisant parvenir sa demande écrite au Service des ressources humaines. Les copies de l'affichage et une liste des candidatures sont transmises simultanément au Syndicat.

La personne salariée aide-concierge, déménageur ou aide de métier qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective peut poser sa candidature par un avis transmis à la Commission. Dans un tel cas, la candidature de la personne salariée aide-concierge ne vaut que pour la durée de son absence. Une liste des candidatures est transmise simultanément au Syndicat.

Dans tous les cas, seuls les cent cinquante (150) personnes salariées aide-concierge, déménageur et aide de métier les plus anciennes selon la liste d'ancienneté peuvent être candidats pour un tel poste.

La Commission accorde le poste en choisissant parmi les personnes salariées aides-concierges, déménageurs et aides de métier qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences du poste à combler.

Lors d'un affichage, s'il y a plus d'un poste vacant, la personne salariée aide-concierge, déménageur ou aide de métier peut poser sa candidature sur un (1) ou plusieurs postes;

¹ Pour être candidat, les personnes salariées déménageur doivent avoir une expérience minimale équivalente à trois (3) années effectivement travaillées à temps plein comme aide-concierge et avoir suivi les formations requises et exigées par la Commission pour une personne salariée aide-concierge. Cette note de bas de page s'applique à l'ensemble de la clause H-3.00.

² Pour être candidat, les personnes salariées aide de métier doivent avoir une expérience minimale équivalente à trois (3) années effectivement travaillées à temps plein comme aide-concierge et avoir suivi les formations requises et exigées par la Commission pour une personne salariée aide-concierge. Cette note de bas de page s'applique à l'ensemble de la clause H-3.00.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

3. si aucune personne salariée candidate n'est choisie selon les dispositions qui précèdent ou en l'absence de candidature, la Commission réaffiche le poste au bénéfice des deux cents (200) plus anciennes personnes salariées aide-concierge, déménageur et aide de métier en mentionnant que les cent cinquante (150) ouvriers d'entretien les plus anciens conservent la priorité dans l'attribution du poste;
- à la suite de cet affichage, la Commission comble le poste en l'accordant d'abord à l'une des cent cinquante (150) personnes salariées plus anciennes ayant posé sa candidature;
 - à défaut d'avoir comblé le poste selon ce qui précède, la Commission comble le poste en l'accordant à l'une des personnes salariées candidates placées entre le cent cinquante et unième et le deux centième rang de la liste d'ancienneté;
 - à défaut d'avoir comblé le poste selon ce qui précède, la Commission peut nommer la personne salariée aide-concierge, déménageur ou aide de métier qui accepte une telle nomination;
4. le rang d'une personne salariée candidate sur la liste d'ancienneté s'établit au premier jour ouvrable suivant la date de la fin de l'affichage du ou des postes.

Afin d'être nommée, une personne salariée candidate doit toujours répondre aux exigences du poste à combler.

Une copie de toute nomination est transmise simultanément au Syndicat.

H-4.00

HORAIRE DE TRAVAIL

H-4.01

Les horaires de travail en vigueur sont les suivants :

- a) aide-concierge de jour : 07 :00 à 15 :15
 aide-concierge de soir : 15 :30 à 23 :45
 aide-concierge de nuit : 00 :01 à 07 :45
- b) Entretien des bâtiments: 07 :30 à 15 :45
 07 :30 à 15 :45 (déménageur)
 08 :00 à 16 :15 (entretien mécanique)
 07 :45 à 16 :00 (centre de tri et livraison)
- c) Services alimentaires :
 jour : 07 :00 à 15 :15
 soir : 15 :30 à 23 :45

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

H-4.02

La Commission peut ajuster ou modifier les horaires de travail selon les dispositions prévues à cet effet à l'article 8-2.00 de la convention collective.

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'horaires flexibles pour les personnes salariées couvertes par leur certificat d'accréditation tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévues aux clauses 8-2.01 b) et 8-2.03 de la convention collective.

Durant la période estivale comprise entre la fin des classes et la reprise de celles-ci, les personnes salariées aides-concierges des établissements scolaires travaillant le soir ou la nuit sont transférés dans l'horaire de jour dans les établissements scolaires où il n'y pas de cours.

Cependant, l'équipe d'entretien ménager (concierge et aide-concierge) en fonction au 1^{er} juillet, peut proposer un horaire différent suite à un consensus. Cette proposition doit être faite au plus tard dans les trois (3) premiers jours ouvrables du mois de juillet. Cet horaire est soumis par toute l'équipe, en utilisant le formulaire prévu à cet effet, à l'approbation de la direction de l'établissement scolaire, laquelle tient compte de ses besoins pédagogiques et administratifs. Cette dernière doit transmettre sa réponse au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la proposition ou à défaut, dans les cinq (5) premiers jours ouvrables du mois de juillet si la proposition fut soumise après le 1^{er} juillet. En cas de refus, celle-ci doit indiquer aux membres de l'équipe, à l'intérieur des mêmes délais, les motifs justifiant sa décision et les dispositions du 1^{er} paragraphe s'appliquent.

Durant la semaine de relâche, les parties peuvent s'entendre afin de transférer dans l'horaire de jour, une ou plusieurs personnes salariées aides-concierges travaillant le soir ou la nuit.

H-4.03

À la demande de l'une ou l'autre des parties, la Commission et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire de travail dans les 15 jours ouvrables de la demande afin d'examiner la possibilité de modifier la semaine régulière de travail (sa répartition) ainsi que les heures de travail des personnes salariées prévues à la convention collective ainsi qu'aux présentes conditions particulières.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

H-5.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

H-5.01 La clause 8-6.01 de la convention collective est modifiée par ce qui suit :

La Commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

a) LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOI D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

Les personnes salariées aide-concierge régulières ont droit à un crédit annuel de 200 \$ afin de se procurer des vêtements de travail identifiés à la CSDM. Ceux-ci doivent être portés et visibles durant les heures de travail.

Dans la mesure où ces personnes salariées régulières détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, elles choisissent parmi les vêtements se retrouvant sur la liste suivante :

- | | |
|--|---------------------|
| - chemise manches courtes/coupe féminine | - polo |
| - t-shirt | - pantalon |
| - veste/coupe féminine | - débardeur |
| - chemise manches longues | - manteau |
| - bas | - bermuda |
| - capri | - ceinture |
| - gants | - imperméable |
| - chapeau ¹ | - tunique |
| - tablier | - pantalon de neige |
| - bottes d'hiver | |

Le crédit de 200 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

Chaque personne salariée aide-concierge régulière devra maintenir un minimum de trois pantalons ainsi que cinq hauts (excluant le manteau).

La présente liste de vêtements peut être modifiée après entente entre les parties.

¹ Le port du chapeau doit respecter le code de vie de l'établissement scolaire.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

Le port du bermuda et du capri ne sont permis que durant la période estivale comprise entre la fin des classes et la reprise de celles-ci.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

b) LES PERSONNES SALARIÉES DÉTENANT UN EMPLOI DE SOUTIEN MANUEL AU DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN DES BÂTIMENTS DU SERVICE DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Les personnes salariées régulières détenant un emploi de soutien manuel rattachées au département de l'Entretien des bâtiments et aux établissements scolaires ont droit à un crédit annuel de 200 \$ afin de se procurer des vêtements de travail identifiés à la CSDM. Ceux-ci doivent être portés et visibles durant les heures de travail.

Dans la mesure où ces personnes salariées régulières détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, elles choisissent parmi les vêtements se retrouvant sur la liste suivante :

- chemise manches courtes/coupe féminine - polo
- t-shirt
- veste/coupe féminine
- chemise manches longues
- bas
- gants
- chapeau
- pantalon
- débardeur
- manteau
- ceinture
- imperméable

Le crédit de 200 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

Chaque personne salariée ouvrier manuel régulière rattachée au département de l'Entretien des bâtiments et aux établissements d'enseignement devra maintenir un minimum de trois pantalons ainsi que cinq hauts (excluant le manteau).

De plus, les personnes salariées de la classe d'emplois de soudeur et les personnes salariées de la classe d'emplois de spécialiste en mécanique d'ajustage ont droit à chaque année à un couvre-tout d'usage courant dans le métier. Ce couvre-tout est nettoyé au besoin, et ce, aux frais de la Commission.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

La présente liste de vêtements peut être modifiée après entente entre les parties.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

c) LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CONDUCTEUR DE VÉHICULES LOURDS, DE CONDUCTEUR DE VÉHICULES LÉGERS, D'AIDE-CONDUCTEUR DE VÉHICULES LOURDS ET DE DÉMÉNAGEUR

Dans la mesure où ces personnes salariées détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, ces personnes salariées ont droit à un crédit annuel de 300 \$ pour l'achat de vêtements qui doivent être portés et visibles durant les heures de travail et qui se retrouvent sur la liste suivante :

- | | |
|--|-------------|
| - chemise manches courtes/coupe féminine | - polo |
| - t-shirt | - pantalon |
| - veste/coupe féminine | - débardeur |
| - chemise manches longues | - manteau |
| - cravate | - bermuda |
| - bas | - ceinture |
| - chapeau | - gants |

Le crédit de 300 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

La présente liste de vêtements peut être modifiée après entente entre les parties.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

d) PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE MÉCANICIEN

Dans la mesure où ces personnes salariées détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, ces personnes salariées ont droit, selon la coutume établie, à des sarraus ou salopettes ou pantalons et chemises de travail. Lesquels sont nettoyés au besoin, et ce, aux frais de la Commission.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

e) PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE GARDIEN DE SÉCURITÉ

La Commission fournit à ces personnes salariées détenant un poste régulier au 1^{er} juillet, les vêtements de travail dont elle exige le port et la visibilité.

f) PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CUISINIER ET D'AIDE-GÉNÉRAL DE CUISINE

Dans la mesure où ces personnes salariées détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, ces personnes salariées ont droit à une allocation annuelle de 150 \$ net pour l'achat de vêtements blancs ou noirs, incluant le pantalon pied de poule, qui doivent être portés durant les heures de travail. Cette allocation sera versée au mois de novembre de chaque année scolaire.

Le crédit de 150 \$ net ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

La personne salariée qui devient régulière en cours d'année reçoit un montant calculé au prorata du nombre de mois travaillés.

Les tabliers et les filets à cheveux sont fournis par la Commission.

H-6.00

APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE

Les conditions de travail particulières du personnel couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN contenues à la présente annexe sont sujettes à l'application du chapitre 9 de la convention collective.

H-7.00

DISPOSITION TRANSITOIRE

Les parties reconnaissent que la référence à la convention collective est en fonction de la convention collective 2010-2015. À cet effet, les parties devront se revoir pour procéder aux adaptations nécessaires, si besoin en est, en fonction du texte de la présente convention collective.

D-11 S6b - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN (*suite*)

ANNEXE A

Département	Secteurs
Entretien des bâtiments	9 secteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Secteur Ouest - Secteur Sud - Secteur Centre - Secteur Est - Secteur Nord - Réaménagement et rénovations mineures - Entretien des systèmes mécaniques et de la gestion de l'énergie - Entretien des bâtiments et expertise - Entretien du Centre Administratif
Entretien ménager	
Services alimentaires	

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc.

S6c

**CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES
DES PERSONNES SALARIÉES
COUVERTES PAR LE CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION DE
L'ASSOCIATION DES CONCIERGES DES ÉCOLES
DU DISTRICT DE MONTRÉAL INC.**

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE

La partie patronale:

La Commission scolaire
de Montréal

La partie syndicale:

L'Association des concierges des
écoles du district de Montréal

La présente annexe contient, pour les sujets qui y sont traités, des conditions de travail particulières qui sont appliquées aux personnes salariées de la Commission scolaire de Montréal couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de _____ 2016.

LA COMMISSION SCOLAIRE
DE MONTRÉAL

L'ASSOCIATION DES CONCIERGES DES
ÉCOLES DU DISTRICT DE MONTRÉAL

Catherine Harel Bourdon

Robert Gendron

Jean Ouimet

Joëlle Landry

Marie Christine Hébert

Louis Bellerose

Sylvain Paré

Sylvain Paré

Jocelyn Bouchard

Gilbert Ducharme

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

A-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Nomination d'un concierge

A-1.01 Dans un édifice scolaire, quelle qu'en soit la nature, il n'y a qu'un seul concierge en charge. Il peut être assisté d'un ou de plusieurs concierges de nuit. L'expression « édifice scolaire » signifie tout bâtiment dans lequel un enseignement régulier est dispensé sous la juridiction directe de la Commission. Cependant, la Commission peut affecter un (1) concierge en charge de l'entretien de deux (2) édifices scolaires de faible superficie, selon l'évaluation des besoins établis par la Commission.

A-1.02 La Commission peut nommer un concierge de nuit dans les édifices possédant une superficie de 9 275 mètres² et plus ou pour tout édifice où l'on retrouve sur le même quart de travail quatre (4) aides-concierges affectés à son entretien.

A-1.03 La Commission ne sera pas tenue de nommer un concierge en charge dans les cas suivants :

- a) dans un édifice scolaire qui ne nécessite pas sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45) de travail d'entretien par jour et qui ne peut être jumelé normalement avec un autre édifice scolaire;
- b) dans un édifice scolaire qui occupe une partie d'édifice loué et dont les services d'entretien sont fournis par le locateur;

A-1.04 Dans un édifice scolaire qui occupe une partie d'édifice loué, si l'espace occupé est en tout temps à la disposition de la Commission et si l'entretien requis est au moins de sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45) de travail par jour, il n'y a qu'un (1) seul concierge en charge.

Procédure d'affectation temporaire

A-1.05 Lorsque la Commission décide de combler pour plus d'une (1) journée un poste de concierge temporairement vacant, elle procède de la façon suivante :

- a) par une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective ou le cas échéant, à un concierge visé à la clause A-1.06 des présentes;

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (*suite*)

- b) à défaut, par une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- c) à défaut, par un aide-concierge, régulier affecté 5 jours à l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté;
- d) à défaut, par un aide-concierge régulier affecté de 1 à 4 jours à l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté;
- e) à défaut, par un aide-concierge régulier faisant partie de la réserve de jour, de soir ou de nuit.
- f) à défaut, par un concierge de nuit régulier affecté à l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté;
- g) à défaut, par une personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- h) à défaut, par un aide-concierge affecté temporairement à l'établissement scolaire, et ce, par ordre d'ancienneté;
- i) à défaut, par une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans la classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
- j) à défaut, par un aide-concierge régulier qui s'est mis disponible sur la liste de promotion, lors du choix annuel de poste pour l'année scolaire suivante, lorsque le remplacement est pour une durée prédéterminée de plus de vingt semaines en date du 1^{er} juillet et, que celui-ci a débuté entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année scolaire en cours et que les nouveaux aides-concierges réguliers affectés à cet établissement scolaire suite au choix annuel de postes refusent cette promotion;
- k) à défaut, par une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- l) à défaut, par toute autre personne.

Horaire d'été

A-1.06

Malgré toutes les dispositions contraires prévues à la convention collective et plus particulièrement à la clause 8-2.08, la Commission modifie l'horaire de travail d'un ou de plusieurs concierges de nuit de l'édifice scolaire pour réaffecter cette ou ces personnes salariées à l'horaire de jour en vigueur pour les aides-concierges.

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

Cependant, l'équipe d'entretien ménager en fonction au 1^{er} juillet, peut proposer un horaire différent à la suite d'un consensus. Cette proposition doit être faite au plus tard dans les trois (3) premiers jours ouvrables du mois de juillet. Cet horaire est soumis par toute l'équipe, en utilisant le formulaire prévu à cet effet, à l'approbation de la direction de l'établissement scolaire, laquelle tient compte de ses besoins pédagogiques et administratifs. Cette dernière doit transmettre sa réponse au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la proposition ou à défaut, dans les cinq (5) premiers jours ouvrables du mois de juillet si la proposition fut soumise après le 1^{er} juillet. En cas de refus, celle-ci doit indiquer aux membres de l'équipe, à l'intérieur des mêmes délais, les motifs justifiant sa décision et les dispositions du 1^{er} paragraphe s'appliquent.

La présente disposition s'applique pour la période de l'été comprise entre la date de fermeture et la date d'ouverture des classes pour les élèves ou pour toute autre période faisant l'objet d'un accord entre les parties.

Lors de la semaine de relâche, les parties peuvent s'entendre afin de modifier l'horaire d'un concierge de nuit intéressé à voir son horaire modifié pour le réaffecter à l'horaire de jour en vigueur pour les aides-concierges.

Procédure d'affectation définitive

A-1.07

La clause 7-1.11 de la convention collective est modifiée par ce qui suit :

Plutôt qu'affiché, l'avis d'affichage est remis à chacun des concierges à leur lieu de travail par courrier interne personnalisé. Le concierge intéressé a dix (10) jours ouvrables depuis la date de l'envoi de l'avis d'affichage au lieu de travail pour poser sa candidature selon un formulaire fourni par la Commission.

Toute personne salariée qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective peut, par avis transmis à la Commission, poser sa candidature à tout poste qui pourrait être affiché durant son absence. Dans tel cas, la candidature ne vaut que pour la durée de son absence. Copies des candidatures sont transmises simultanément au Syndicat.

A-1.08

L'étape décrite au sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11 B) de la convention collective est appliquée de façon préalable à celle décrite aux sous-paragraphe a) et b) de ladite clause.

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

Le concierge n'a droit qu'à deux mutations ou rétrogradations à l'intérieur d'une même année financière à moins d'entente entre la Commission et le Syndicat. Telles mutations se font parmi des postes définitivement vacants. Cependant, la deuxième mutation ne sera effective qu'au 1^{er} juillet de l'année suivante.

A-1.09

À défaut d'avoir comblé le poste vacant de concierge selon le sous-paragraphe h) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission s'adresse aux personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat national des employées et employés de la CSDM selon les stipulations propres à ce groupe de personnes salariées.

Afin de bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent, la personne salariée doit remplir, outre les qualifications et les exigences requises par le plan de classification, les exigences particulières du poste.

Si la Commission ne parvient pas à combler le poste à cette étape, elle procède en la manière décrite aux sous-paragraphe h) et suivants de la clause 7-1.11 de la convention collective.

La personne salariée qui se voit offrir le poste vacant de concierge doit participer à une entrevue d'information, à l'intérieur de son temps de travail, avec la direction de l'établissement scolaire concerné avant de l'accepter.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

A-1.10

Les dispositions de la clause 7-3.14 de la convention collective s'appliquent.

Les clauses 7-3.15 à 7-3.18 de la convention collective inclusivement sont remplacées par ce qui suit :

A-1.11

La personne salariée dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes :

la personne salariée régulière doit à son choix :

1. choisir un poste dans la banque de postes vacants dans sa classe d'emplois;

ou

2. déplacer une personne salariée moins ancienne dans sa classe d'emplois.

3. à défaut elle doit à son choix :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants d'une classe

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

d'emplois dont le taux de traitement est inférieur à celui de la classe qu'elle quitte;

ou

- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une classe d'emplois dont le taux est inférieur à celui de la classe qu'elle quitte.

A-1.12

La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe 2 de la clause A-1.11 des présentes doit à son choix :

1. choisir un poste dans la banque de postes vacants dans sa classe d'emplois;

ou

2. déplacer la personne salariée la moins ancienne dans sa classe d'emplois.

3. à défaut elle doit à son choix :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants d'une classe d'emplois dont le taux de traitement est inférieur à celui de la classe qu'elle quitte;

ou

- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une classe d'emplois dont le taux est inférieur à celui de la classe qu'elle quitte.

A-1.13

La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe 2 de la clause A-1.12 des présentes doit :

1. prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;

2. à défaut elle doit à son choix :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants d'une classe d'emplois dont le taux de traitement est inférieur à celui de la classe qu'il quitte;

ou

- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une classe d'emplois dont le taux est inférieur à celui de la classe qu'elle quitte.

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

A-1.14 À défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus ci-haut, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

A-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La clause 8-3.02 de la convention collective est remplacée par ce qui suit :

A-2.01 Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est réparti à tour de rôle entre les concierges et les ouvriers d'entretien classe II (aides-concierges) en débutant par les concierges affectés à l'édifice.

Cependant, lors d'un rappel au travail conformément à la clause 8-3.07 de la convention collective, la Commission offre les heures supplémentaires prioritairement au concierge de l'établissement scolaire où doivent s'accomplir les heures supplémentaires.

A-3.00 RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE

A-3.01 Les personnes salariées qui étaient admissibles au contrat d'assurance-vie avec Industrielle/Alliance (re.: projet de Loi 223 sanctionné le 20 juin 1985) et qui y ont adhéré, peuvent continuer d'y participer selon les dispositions prévues audit contrat conformément à la Loi concernant la Commission des écoles catholiques de Montréal (L.Q. 1985, c. 60).

A-4.00 SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT POUR RESPONSABILITÉ

A-4.01 Le concierge en charge qui est présent à l'établissement scolaire le jour d'une location effectuée dans le cadre de l'entente de services entre la Ville de Montréal et la Commission scolaire de Montréal reçoit un supplément de traitement pour responsabilité de dix (10 \$) dollars. Ce supplément vaut pour chaque journée de location incluant les fins de semaine. Dans ce dernier cas, le concierge en charge doit être présent à l'établissement scolaire le jour ouvrable suivant la location.

Cependant, ce supplément de traitement pour responsabilité de dix (10 \$) dollars n'est pas dû lors des locations pour les clubs de vacances (garde estivale en juillet et août).

Le supplément de traitement pour responsabilité est majoré du taux identique à celui prévu à la convention collective aux fins d'augmentation

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

du traitement, et ce, aux mêmes dates prévues à la convention collective.

A-4.02 Les dispositions de la clause A-4.01 des présentes, entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2000, demeurent en vigueur pour la durée de l'entente de services entre la Ville de Montréal et la Commission scolaire de Montréal.

A-5.00 SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL

A-5.01 La clause 8-2.06 de la convention collective est remplacée par ce qui suit :

concierge : 07 :00 à 15 :45 quart de jour
 concierge de nuit : 15 :30 à 23 :45 quart de soir
 concierge de nuit : 00 :00 à 07 :45 quart de nuit

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées couvertes par leur certificat d'accréditation tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévues aux clauses 8-2.01 b) et 8-2.03 de la convention collective.

Lorsque l'horaire de travail prévu à l'affichage du poste diffère de celui prévu à la présente clause, ce sera considéré comme une première modification d'horaire, et ce, conformément aux stipulations de la clause 8-2.07 de la convention collective.

De plus, lors de la deuxième modification d'un horaire de travail, au cours de la même année scolaire, l'horaire de travail devra débuter entre l'horaire indiqué à l'affichage et l'horaire indiqué à la présente clause.

A-5.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties, la Commission et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire de travail afin d'examiner la possibilité de modifier la semaine régulière de travail (sa répartition) ainsi que les heures de travail des personnes salariées prévues à la convention collective ainsi qu'aux présentes conditions particulières.

A-6.00 LOCATIONS ET PRÊTS DE SALLES

A-6.01 La clause 6-8.01 de la convention collective est modifiée par l'ajout de ce qui suit :

Entre le 15 mai et le 15 juin, la Commission confectionne annuellement une liste de concierges et une liste d'aides-concierges ayant manifesté leur disponibilité par rang d'ancienneté et une copie de ces deux listes est remise au syndicat. Ces deux listes sont donc utilisées en alternance et par rotation afin de distribuer les locations de salles qui n'auront pas été octroyées au personnel visé de l'établissement scolaire. Ces listes sont en vigueur pour la durée de l'année scolaire.

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. (suite)

Lorsque la location n'a pu être attribuée à un concierge ou à un aide-concierge de l'établissement scolaire concernée, la Commission fait appel aux concierges et aides-concierges qui se sont mis disponibles sur ces listes pour faire une telle location. En cas de conflit d'horaire, un concierge ou un aide-concierge ne peut se prévaloir de cette disposition dans la mesure où celui-ci aurait au préalable accepté une location dans son établissement scolaire ou dans son centre.

Advenant que le concierge ou l'aide-concierge, absent pour un des motifs reconnus à la convention collective, manifeste son intention de reprendre la location de salle de son établissement scolaire se répétant plus d'une fois, celui-ci doit aviser la Commission dans un délai minimal de cinq (5) jours ouvrables et reprend alors ladite location.

Le concierge qui devient régulier en cours d'année et qui n'était pas inscrit à la liste des aides-concierges peut manifester sa disponibilité dans les trente (30) jours de la réussite de la période d'adaptation. Son intégration à la liste des concierges se fait alors en ajoutant son nom à la fin de celle-ci.

Le concierge qui devient régulier en cours d'année et qui était inscrit à la liste des aides-concierges conserve son nom inscrit à la liste des aides-concierges jusqu'au 30 juin et peut être ainsi appelé pour des locations.

A-7.00

VÊTEMENTS ET UNIFORMES

A-7.01

La clause 8-6.01 de la convention collective est modifiée par ce qui suit :

La Commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

Les concierges réguliers ont droit à un crédit annuel de 200 \$ afin de se procurer des vêtements de travail identifiés à la CSDM. Ceux-ci doivent être portés et visibles durant les heures de travail.

Dans la mesure où ces personnes salariées régulières détiennent un poste au 1^{er} juillet, les concierges réguliers choisissent parmi les vêtements se retrouvant sur la liste suivante :

- chemise manches courtes/coupe féminine - polo
- t-shirt
- veste/coupe féminine
- chemise manches longues
- bas
- capri
- gants
- pantalon
- débardeur
- manteau
- bermuda
- ceinture
- imperméable

D-12 S6c - Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal inc. *(suite)*

- | | |
|------------------|---------------------|
| - chapeau* | - tunique |
| - tablier | - pantalon de neige |
| - bottes d'hiver | |

Le crédit de 200 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

De plus, lorsque ces dispositions s'appliquent pour la première fois à un concierge régulier, il doit se procurer trois (3) pantalons et cinq (5) hauts (excluant le manteau) dans la mesure où il ne dépasse pas le crédit de 200 \$. Chaque concierge sera alors réputé avoir utilisé le crédit de 200 \$ pour l'année scolaire en cours. Pour les années subséquentes, chaque concierge devra maintenir un minimum de trois pantalons ainsi que cinq hauts (excluant le manteau).

La présente liste de vêtements peut-être modifiée après entente entre les parties.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

A-8.00

DISPOSITION TRANSITOIRE

Les parties reconnaissent que la référence à la convention collective est en fonction de la convention collective 2010-2015. À cet effet, les parties devront se revoir pour procéder aux adaptations nécessaires, si besoin en est, en fonction du texte de la présente convention collective.

* Le port du chapeau doit respecter le code de vie de l'établissement scolaire.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal

Document consolidé concernant

**CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES CADRES DES COMMISSIONS SCOLAIRES
ET DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE
DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

Ce document n'a aucune valeur légale et il ne peut servir à trancher des questions d'ordre juridique. Le cas échéant, il faut se référer à la *Gazette officielle du Québec* où est publié le texte original (A.M. du 10 mai 2012) et chacune de ses modifications :

- A.M. du 30 mars 2017
- A.M. du 14 août 2017
- A.M. du 30 avril 2018
- A.M. du 17 août 2018

**MEES-DGRT
Août 2018**

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

**RÈGLEMENT DÉTERMINANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES
CADRES DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DU COMITÉ DE GESTION DE LA
TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

Loi sur l'instruction publique

(RLRQ, c. I-13.3, a. 451)

TABLE DES MATIÈRES

article

CHAPITRE I	
DÉFINITIONS ET APPLICATION.....	1
CHAPITRE II	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT	
SECTION I	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS	7
SECTION II	
CLASSEMENT	
§1. <i>Strate applicable à un emploi de cadre</i>	18
§2. <i>Changement de strate</i>	24
SECTION III	
ÉVALUATION PARTICULIÈRE.....	25
CHAPITRE III	
RÉMUNÉRATION	
SECTION I	
DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	27
§1. <i>Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de cadre</i>	28
§2. <i>Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de cadre</i>	30
§3. <i>Détermination du traitement lors d'une révision de la strate et de la classe d'un emploi à la suite d'une variation de l'effectif</i>	33
§4. <i>Majoration et révision du traitement</i>	35
§5. <i>Détermination du traitement au retour d'un congé pour invalidité totale de longue durée</i>	46
SECTION II	
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE	47
SECTION III	
SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL.....	51

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION IV AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE	
§1. <i>Affectation temporaire</i>	52
§2. <i>Affectation administrative</i>	56
SECTION V MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT	58
SECTION VI DISPARITÉS RÉGIONALES	61
SECTION VII AVANTAGES SOCIAUX	
§1. <i>Régimes d'assurance</i>	62
§2. <i>Réadaptation</i>	99
§3. <i>Régime de retraite</i>	110
SECTION VIII FRAIS DE REPRÉSENTATION	111
SECTION IX CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE	113
SECTION X TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE	116
CHAPITRE IV DÉVELOPPEMENT DES CADRES	
SECTION I ÉVALUATION	124
SECTION II PERFECTIONNEMENT	125
§1. <i>Niveau local</i>	127
§2. <i>Niveau national</i>	129
CHAPITRE V STRUCTURE ADMINISTRATIVE	133
CHAPITRE VI STABILITÉ D'EMPLOI	137
SECTION I MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ	141
SECTION II MISE EN DISPONIBILITÉ	146
SECTION III UTILISATION DU CADRE EN DISPONIBILITÉ	150
SECTION IV MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ	
§1. <i>Prime de séparation</i>	152
§2. <i>Congé de préretraite</i>	161

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

§3. Relocalisation d'un cadre en disponibilité	168
CHAPITRE VII	
POLITIQUE DE GESTION	179
CHAPITRE VIII	
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	
SECTION I	
VACANCES ANNUELLES	183
SECTION II	
CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES	191
CHAPITRE IX	
RECOURS	193
SECTION I	
AVIS DE MÉSENTENTE	195
SECTION II	
COMITÉ D'APPEL	198
CHAPITRE X	
DISPOSITIONS FINALES	214
ANNEXE I	
DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES	
ANNEXE II	
CLASSEMENT DES EMPLOIS DE RÉFÉRENCE	
ANNEXE III	
ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION	
ANNEXE IV	
RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	
ANNEXE V	
DROITS PARENTAUX	
ANNEXE VI	
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	
ANNEXE VII	
RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
ANNEXE VIII	
PRÉRETRAITE GRADUELLE	
ANNEXE IX	
CADRE À TEMPS PARTIEL	
ANNEXE X	
COMPOSITION DES COMITÉS D'ÉLABORATION ET DE MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES	
ANNEXE XI	
RÉGIONS ADMINISTRATIVES	
ANNEXE XII	
RESPONSABLES DE CENTRE DANS CERTAINS PÉNITENCIERS	

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE XIII

CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX CADRES DU COMITÉ DE GESTION DE
LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

ANNEXE XIV

ANCIENNES BANQUES DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

CHAPITRE I DÉFINITIONS ET APPLICATION

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« administrateur » : une personne qui occupe un emploi de cadre des services ou de cadre de gérance dans une commission scolaire ou de cadre au Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;

« année de service » : toute période de douze mois complets à l'emploi d'une commission scolaire cumulée à temps plein ou à temps partiel;

« association d'administrateurs » : l'Association québécoise des cadres scolaires, l'Association des cadres de Montréal ou l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec;

« association de cadres de centre » : l'Association québécoise des cadres scolaires, l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec, la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et ses associations des directeurs et directrices d'école ou l'Association québécoise du personnel de direction des écoles;

« association de cadres d'école » : la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et ses associations des directeurs et directrices d'école, l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire, l'Association québécoise du personnel de direction des écoles, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec ou l'Association québécoise des cadres scolaires;

« cadre » : un administrateur, un cadre d'école ou un cadre de centre;

« cadre à temps partiel » : un cadre régulier dont la semaine normale de travail est supérieure à 25 % mais inférieure à 100 % de la semaine normale de travail du cadre à temps plein;

« cadre d'école » : un directeur d'école, un directeur adjoint d'école ou un gestionnaire administratif d'établissement;

« cadre de centre » : un directeur de centre, un directeur adjoint de centre ou un gestionnaire administratif d'établissement;

« centre » : un centre d'éducation des adultes ou un centre de formation professionnelle;

« commission scolaire » : une commission scolaire francophone, une commission scolaire anglophone ou la Commission scolaire du Littoral;

« congédiement » : la rupture du lien d'emploi d'un cadre par la commission scolaire, en tout temps, notamment pour cause d'incapacité, de négligence, d'insubordination, d'inconduite ou d'incompétence;

« fédération d'employeurs » : l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et la Fédération des commissions scolaires du Québec;

« ministère » : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;

« ministre » : le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport;

« organisme du secteur de l'éducation » : une commission scolaire ou un collège d'enseignement général et professionnel;

« organisme du secteur public ou parapublic » :

1° les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, c. F-3.1.1);

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

2° les personnes ou organismes dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu ou apparaissent en tout ou en partie dans les prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale;

3° les commissions scolaires, les collèges et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, c. E-14.1);

4° les organismes ou entreprises qui sont tenus, en vertu d'une loi, de produire un rapport annuel qui doit être déposé à l'Assemblée nationale et leurs filiales à 100 %;

« région administrative » : les régions administratives précisées à l'annexe XI du présent règlement;

« résiliation d'engagement » : la rupture du lien d'emploi d'un cadre par la commission scolaire, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est déterminé ou indéterminé;

« traitement » : la rémunération accordée à un cadre selon les échelles de traitement qui font partie du présent règlement ou selon les articles 91 à 94, 103 ou 104, à l'exception des montants forfaitaires, des suppléments annuels, des primes de disparités régionales ou de la majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

2. Sauf disposition contraire, le présent règlement s'applique au cadre régulier à temps plein.

Ce règlement, à l'exception du chapitre VI portant sur la stabilité d'emploi, s'applique au cadre à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'annexe IX.

Ce règlement s'applique aussi aux cadres du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, sous réserve des dispositions de l'annexe XIII.

Les dispositions qui s'appliquent aux responsables de centre établi dans les pénitenciers fédéraux situés au Québec sont précisées à l'annexe XII.

3. La personne qui est affectée temporairement pour une période prévue de moins de deux mois se voit appliquer les dispositions suivantes :

- 1° Chapitre I : Définitions et application;
- 2° Chapitre III : Rémunération, articles 52 à 55;
- 3° Recours pour les sujets qui s'appliquent à elle.

Dès que l'employeur est avisé que la durée de l'affectation sera de deux mois ou plus, la personne affectée temporairement se voit appliquer l'article 4.

4. La personne qui est affectée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de deux mois et plus se voit appliquer les dispositions suivantes :

- 1° Chapitre I : Définitions et application;
- 2° Chapitre III : Rémunération, articles 52, 53 et 55;
- 3° Vacances annuelles;
- 4° Jours fériés;
- 5° Recours pour les sujets qui s'appliquent à elle;
- 6° Annexe V : Droits parentaux pour la durée de l'affectation temporaire.

5. Les seules conditions de travail comportant le versement d'un bénéfice monétaire à un cadre sont celles prévues au présent règlement.

6. Aux fins du présent règlement, sont constitués des comités par lesquels les associations représentatives des administrateurs, des cadres d'école ou des cadres de centre participent, avec les représentants des fédérations d'employeurs et du ministre, au niveau national, à l'élaboration et à la modification des conditions de travail des cadres. Ces comités participent, en outre, à

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

l'interprétation de ces conditions de travail et à l'étude de certaines modalités d'application. Chaque comité établit ses règles de fonctionnement.

Les comités constitués conformément au présent article sont les suivants :

- 1° le Comité consultatif des administrateurs pour le groupe des administrateurs;
- 2° le Comité du personnel de direction d'école pour le groupe des cadres d'école;
- 3° le Comité du personnel de direction de centre pour le groupe des cadres de centre.

La composition de chacun des comités est précisée à l'annexe X.

CHAPITRE II CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT

SECTION I CLASSIFICATION DES EMPLOIS

7. Les emplois de cadre comprennent trois catégories, soit les emplois d'administrateur, les emplois de cadre d'école et les emplois de cadre de centre.

1° La catégorie des emplois d'administrateur comprend les sous-catégories suivantes :

- a) Les emplois de cadre de services
 - i. directeur
 - ii. directeur adjoint des services
 - iii. coordonnateur
 - iv. conseiller en gestion de personnel
- b) Les emplois de cadres de gérance
 - i. régisseur
 - ii. contremaître

2° La catégorie des emplois de cadre d'école comprend :

- a) directeur d'école
- b) directeur adjoint d'école
- c) gestionnaire administratif d'établissement

3° La catégorie des emplois de cadre de centre comprend les sous-catégories suivantes :

- a) Les emplois de cadre de centre d'éducation des adultes
 - i. directeur de centre d'éducation des adultes
 - ii. directeur adjoint de centre d'éducation des adultes
 - iii. gestionnaire administratif d'établissement
- b) Les emplois de cadre de centre de formation professionnelle
 - i. directeur de centre de formation professionnelle
 - ii. directeur adjoint de centre de formation professionnelle
 - iii. gestionnaire administratif d'établissement

8. Pour chaque catégorie et sous-catégorie, à l'annexe I, on retrouve :

- 1° une définition générale des emplois servant de référence pour
 - a) la description des tâches des cadres et,
 - b) la description des emplois génériques définis au document ministériel « Description des emplois génériques du personnel d'encadrement des commissions scolaires »;
- 2° les qualifications minimales requises pour l'exercice de ces différents emplois;
- 3° la liste des emplois de référence ayant fait l'objet d'évaluation.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

9. Exceptionnellement, dans le cas des administrateurs ou des cadres de centre, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission scolaire selon lequel aucun des candidats qualifiés ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré et après avoir consulté les représentants locaux de l'association, la commission scolaire peut référer à ce comité un ou des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse, c'est-à-dire que l'expérience pertinente et supérieure à celle requise compense la scolarité inférieure au minimum requis par les qualifications minimales.

Dans ce cas, la commission scolaire peut procéder à la nomination d'un candidat parmi ceux qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission scolaire.

À la suite d'une vérification d'aptitudes et après avoir consulté les représentants locaux de l'association concernée, la commission scolaire peut également nommer à un poste de cadre des services un cadre de gérance dont elle réévalue l'emploi à un niveau supérieur et dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse.

10. Les modalités d'application de l'article 9 sont établies par la commission scolaire en consultation avec l'association selon la procédure précisée à l'article 182.

11. Exceptionnellement, dans le cas des cadres d'école, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission scolaire selon lequel aucun candidat, répondant aux qualifications requises, ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi, la commission scolaire peut référer à ce comité des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise, compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse, conformément à l'entente intervenue avec les représentants locaux de l'association sur les critères compensatoires concernant la formation et l'expérience.

Dans ce cas, la commission scolaire peut procéder à la nomination d'un candidat parmi ceux qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission scolaire.

À défaut d'entente, la commission scolaire peut procéder à une affectation temporaire, pour une période maximale de deux ans, parmi les candidats qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission scolaire.

12. Exceptionnellement, le comité paritaire, composé de représentants désignés par le comité intéressé décrit à l'annexe X, peut, à la suite d'une demande écrite de la commission scolaire, attester que les qualifications de la personne répondant aux conditions suivantes, permettent de compenser l'absence de l'autorisation permanente d'enseigner comprise aux qualifications minimales requises pour certains emplois de cadre décrits à l'annexe I :

1° détenir une autorisation d'enseigner délivré par le ministre, conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner;

2° avoir enseigné un minimum de trois ans.

La demande doit être transmise au directeur général de la Direction générale des relations du travail au Ministère, à l'adresse suivante :

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Direction générale des relations du travail
150, boulevard René-Lévesque Est, 17^e étage
Québec (Québec) G1R 5X1

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

13. Dans le présent règlement, un cadre qui exerçait, le 7 juillet 1984, un emploi de cadre dans une commission scolaire est considéré comme ayant satisfait aux qualifications minimales requises pour cet emploi ou pour tout autre emploi de cadre de même niveau ou de niveau inférieur dans un même champ d'activité pour toutes les commissions scolaires.

14. Le plan de classification comprend les emplois de référence des postes de cadre présentés à l'annexe I et le classement de ces emplois, selon l'annexe II.

15. Le classement d'un poste correspond à la classe qui lui est attribuée selon la strate de l'effectif applicable et est déterminé conformément à la section II du présent chapitre.

16. Les classes sont déterminées en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay[®].

17. Les échelles de traitement relatives au plan de classification sont présentées à l'annexe III.

SECTION II CLASSEMENT

§1. Strate applicable à un emploi de cadre

18. La classe d'emploi d'un cadre est déterminée, selon le cas, en fonction de la strate de la commission scolaire, de l'école ou du centre auquel il est rattaché. Chaque strate comporte une borne inférieure et supérieure représentant l'effectif (élève) ou un nombre d'heures-groupe de formation ou une combinaison des deux.

L'effectif de la commission scolaire se compose de l'effectif jeune (élève), de l'effectif adulte et de l'effectif de la formation professionnelle.

19. L'effectif jeune (élève) correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la commission scolaire.

20. Les heures-groupe de formation se calculent à partir notamment des programmes de formation générale, des programmes de formation professionnelle et des programmes d'éducation populaire.

Les heures-groupe de formation (HGF) sont calculées conformément aux règles émises annuellement par le ministre.

L'effectif adulte ou de la formation professionnelle, selon le cas, est obtenu en divisant par 900 et en multipliant par 17 les heures-groupe de formation de l'alinéa précédent.

21. Pour le cadre d'école et le gestionnaire administratif d'établissement d'une école, la strate est déterminée en fonction de l'effectif jeune (élève), inscrit au 30 septembre dans l'école ou les écoles auxquelles il est affecté. Pour le cadre d'école et le gestionnaire administratif d'établissement qui est responsable d'au moins une classe d'accueil autorisée par le ministre, cette strate est aussi déterminée le 30 septembre et révisée le 30 janvier subséquent.

Chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire.

Chaque élève inscrit dans une classe d'accueil autorisée par le ministre compte pour deux élèves.

22. Pour le cadre de centre de l'éducation des adultes et le gestionnaire administratif d'un tel centre, la strate est déterminée selon l'effectif adulte qui fréquente tout centre d'éducation des adultes auquel il est affecté.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

L'effectif adulte se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, un centre d'éducation des adultes visé au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20.

Pour le cadre des services de l'éducation des adultes, le calcul de l'effectif adulte s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des adultes inscrits dans les centres d'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission scolaire.

23. Pour le cadre de centre de formation professionnelle et le gestionnaire administratif d'un tel centre, la strate est déterminée selon l'effectif de la formation professionnelle qui fréquente tout centre de formation professionnelle auquel il est affecté.

L'effectif de la formation professionnelle se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les jeunes (élèves) et les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, un centre de formation professionnelle, visé au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20.

Pour le cadre des services de la formation professionnelle, le calcul de l'effectif de la formation professionnelle s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des jeunes (élèves) et des adultes inscrits dans les centres de formation professionnelle sous la responsabilité de la commission scolaire.

§2.- Changement de strate

24. La strate des postes est révisée annuellement. Le changement de strate qui résulte de l'application de cette révision prend effet au 1^{er} juillet de l'année scolaire en cours.

Passage d'un poste à une strate supérieure

Lorsqu'un poste passe à une strate supérieure, à la suite d'une augmentation de l'effectif qui lui est applicable, le traitement du titulaire du poste correspondant à sa nouvelle classe est déterminé conformément au paragraphe 1^o de l'article 33.

Passage d'un poste à une strate inférieure

Lorsqu'un poste passe à une strate inférieure, à la suite d'une diminution de l'effectif qui lui est applicable, la classe et le traitement du titulaire du poste sont maintenus jusqu'à ce que la diminution de l'effectif atteigne 10 % de la borne inférieure de la strate qui était antérieurement applicable au poste.

Lorsque la diminution de l'effectif atteint 10 % de la borne inférieure qui était antérieurement applicable au poste, le traitement du titulaire du poste correspondant à sa nouvelle classe est déterminé conformément au paragraphe 2^o de l'article 33.

SECTION III ÉVALUATION PARTICULIÈRE

25. Lorsque la commission scolaire ne peut déterminer le classement d'un emploi de cadre parce que ses attributions et ses responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions des emplois de référence prévues à l'annexe I ou à la description des emplois génériques du document ministériel « Description des emplois génériques du personnel d'encadrement des commissions scolaires », elle soumet le dossier au ministre. Le dossier doit comprendre :

- 1° la description détaillée des attributions et responsabilités de l'emploi de cadre;
- 2° la situation du cadre dans la structure administrative de la commission scolaire;
- 3° les critères d'admissibilité exigés.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

26. Si de l'avis du ministre, les attributions et les responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions des emplois de référence prévues à l'annexe I ou à la description des emplois génériques du document ministériel « Description des emplois génériques du personnel d'encadrement des commissions scolaires », il détermine la classe conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système d'évaluation de l'emploi selon le système Hay® et l'échelle de traitement correspondante prévue à l'annexe III.

Cette classe peut être révisée selon les conditions et modalités déterminées par le ministre.

CHAPITRE III RÉMUNÉRATION

SECTION I DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

27. Lorsque l'application de l'une ou l'autre des règles de la présente section a pour effet de déterminer un traitement inférieur au minimum ou supérieur au maximum de l'échelle de traitement applicable, le traitement du cadre correspond à ce minimum ou à ce maximum, selon le cas.

§1. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de cadre

28. Le traitement que recevait la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien est augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, le traitement de cette personne devient le maximum de cette nouvelle échelle. De plus, elle reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le montant calculé et le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement de la personne dans son nouvel emploi.

29. Le traitement de la personne qui n'était pas à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience.

§2. Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de cadre

30. Le traitement du cadre affecté à un nouveau poste de cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1° Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :

- a) dans ce cas, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle de traitement, le cadre reçoit, pour les douze mois qui suivent la date de l'affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'il recevait augmenté de 5 % moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois;

2° Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est égal ou inférieur au maximum de l'échelle qui lui était applicable, le traitement que le cadre recevait :

- a) est maintenu s'il est inférieur ou égal au taux maximum de la nouvelle échelle;
- b) est diminué du plus petit des deux montants suivants s'il est supérieur au taux maximum de la nouvelle échelle :

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

- i. la différence entre le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable et le maximum de la nouvelle échelle de traitement;
- ii. 5 % de son traitement.

30.1. L'application de l'article 30 ne peut avoir pour effet d'octroyer au cadre un traitement inférieur à celui qu'il a déjà reçu pour un même titre d'emploi et une même classe salariale, sauf dans le cas de rétrogradation due à une mesure disciplinaire.

31. Le cadre dont la classe d'emploi est modifiée à la hausse à la suite d'une évaluation particulière telle que prévue à l'article 26, voit son traitement augmenter de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement. Lorsque la classe d'emploi du cadre est évaluée à la baisse à la suite d'une évaluation particulière, le mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre s'applique à celui-ci.

32. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé à la section V du présent chapitre s'applique au cadre selon les modalités qui y sont prévues.

§3. Détermination du traitement lors d'une révision de la strate et de la classe d'un emploi à la suite d'une variation de l'effectif

33. Lorsque la classe d'un poste est modifiée à la suite de la révision de sa strate, le traitement du cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1° Le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :

- a) dans ce cas, son traitement est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux maximums;

2° Le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :

- a) dans ce cas, le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est égal ou inférieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement. Il correspond à ce maximum s'il est supérieur.

34. Le mécanisme de réajustement de traitement, précisé à la section V du présent chapitre, s'applique au cadre visé par le paragraphe 2° de l'article 33, le cas échéant.

§4. Majoration et révision du traitement

35. Le traitement du cadre est majoré conformément aux dispositions de l'article 39 et révisé conformément aux dispositions de l'article 45.

36. S'il y a un mouvement de personnel à la date de la majoration ou de la révision du traitement, les dispositions de la présente sous-section s'appliquent préalablement à la sous-section 2 ou 3 de la présente section, selon le cas.

37. Le cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'application des dispositions de l'article 45.

38. Lorsque la date de majoration des échelles de traitement coïncide avec celle de la révision du traitement au 1^{er} avril, les taux d'augmentation s'additionnent et la somme de ces taux s'applique au traitement du cadre au 31 mars.

39. Les échelles de traitement et le traitement d'un cadre sont majorés :

- 1° de 1,50 % du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017;
- 2° de 1,75 % du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018;
- 3° de 2,00 % du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Les échelles de traitement se trouvent à l'annexe III.

- 40. Abrogé.
- 41. Abrogé.
- 42. Abrogé.
- 43. Abrogé.
- 44. Abrogé.
- 45. **Révision du traitement au 1^{er} avril**

Le présent article s'applique au cadre qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement.

Le cadre dont le traitement est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe au 31 mars d'une année est augmenté de 4 % au 1^{er} avril qui suit, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de traitement de la classe.

Le cadre qui a été en invalidité au cours des douze mois précédant le 1^{er} avril de l'année visée, a droit à l'application des dispositions de l'alinéa précédent s'il a été en fonction au moins six mois au cours de cette période, sous réserve de l'application de l'article 37.

§5. Détermination du traitement au retour d'un congé pour invalidité totale de longue durée

46. La présente sous-section s'applique lors du retour d'un cadre d'un congé pour invalidité totale qui se termine après la période des 104 premières semaines d'invalidité totale, lorsque ce retour s'effectue dans le même emploi ou pour déterminer le traitement du cadre avant son affectation à un autre emploi de cadre, le cas échéant.

Le traitement du cadre dans l'échelle de traitement qui lui est applicable est déterminé en maintenant la même position relative de son traitement de référence au terme des 104 premières semaines d'invalidité totale par rapport à l'échelle de traitement qui lui était applicable à ce terme.

SECTION II **RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE**

47. Le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu pendant la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

Le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % du traitement reçu pendant la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Aux fins du présent article, le traitement inclut les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

La rémunération additionnelle prévue au présent article n'est pas considérée comme du traitement et ne fait pas partie du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

Montant forfaitaire au directeur d'école

48. Un directeur d'école reçoit un montant forfaitaire de 2 600 \$, sur une base annuelle, versé à chaque période de paie, lorsque :

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

1° Le total de l'effectif jeune (élève) des écoles sous sa direction est inférieur à 250 et qu'il doit assister à plus d'un conseil d'établissement. Un directeur dont la classe d'emploi est supérieure à la classe 6 ou qui bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre n'a pas droit à ce montant forfaitaire;

2° La ou les écoles sous sa direction sont situées en milieu défavorisé avec un indice de défavorisation (indice de milieu socio-économique - IMSE) établi au rang neuf ou dix et mis à jour périodiquement par le ministère. Pour avoir droit à ce montant forfaitaire, la commission scolaire doit évaluer que 50 % et plus du temps de travail du cadre est consacré à une telle école.

Le directeur d'école ne reçoit qu'un seul montant forfaitaire si l'école ou les écoles qu'il dirige répondent aux deux situations de l'alinéa précédent. Le versement du montant forfaitaire cesse lorsque le directeur d'école n'assume plus dans les faits cette responsabilité.

Cumul temporaire d'emplois de cadre

49. Un cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de cadre à temps plein à la demande de sa commission scolaire, reçoit, pendant toute cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement.

La commission scolaire peut aussi répartir les tâches afférentes à l'emploi parmi plusieurs cadres. Les cadres visés doivent exercer les tâches supplémentaires en plus de leurs tâches habituelles pour une période de deux mois et plus. Dans un tel cas, le total de la rémunération additionnelle répartie entre les cadres ne peut dépasser 10 % du maximum de la classe salariale du poste qui est à l'origine du cumul. La décision de la commission scolaire de partager l'emploi entre plusieurs cadres ne peut faire l'objet d'un recours. Il en est de même de la répartition du pourcentage de rémunération, déterminée par la commission scolaire, entre les cadres visés.

Cette rémunération additionnelle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement, et ce, jusqu'au terme de ce cumul d'emplois.

Allocation de disponibilité

50. La commission scolaire peut accorder au cadre de gérance qui occupe un emploi de contremaître ou de régisseur, une allocation en fonction de la disponibilité qu'elle exige de lui à l'extérieur de sa semaine normale de travail. Cette allocation ne peut excéder les montants prévus dans l'une des situations suivantes :

1° Le cadre qui est requis par la commission scolaire de demeurer en disponibilité continue (soir, nuit et fin de semaine) en raison des responsabilités reliées à ses fonctions, peut recevoir une allocation équivalant à 33,33 % de son traitement horaire à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité ;

2° Le cadre qui est requis par la commission scolaire de demeurer en disponibilité de façon occasionnelle ou lors de toute autre situation que celle décrite au paragraphe 1°, peut recevoir une allocation équivalant à la rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité.

Le cadre qui reçoit cette allocation doit être en mesure de se présenter sur les lieux du travail dans le temps habituel pour s'y rendre.

50.1. Lorsqu'il n'y a aucun contremaître ou régisseur des ressources matérielles à la commission scolaire, celle-ci peut accorder l'allocation à un coordonnateur des ressources matérielles.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION III

SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL

51. Un cadre qui, tout en exerçant sa fonction à temps plein, est nommé directeur général adjoint à temps partiel pour remplacer le directeur général en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier ou pour représenter la direction générale sur une base sectorielle, reçoit un supplément annuel égal à 2 700 \$ lorsque la commission scolaire compte un effectif de moins de 15 000 ou à 3 300 \$ lorsqu'elle compte un effectif de 15 000 ou plus.

SECTION IV

AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE

§1. Affectation temporaire

52. L'affectation temporaire s'applique à une personne qui occupe temporairement un emploi de cadre en l'absence du titulaire, à une personne qui occupe temporairement un emploi vacant de cadre ou à une personne qui est engagée pour s'occuper d'un mandat stratégique d'une durée déterminée et dont les fonctions sont assimilables à celles d'un cadre.

53. La rémunération de la personne affectée temporairement comprend le traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'elle recevrait si elle était nommée à titre régulier dans l'emploi qu'elle occupe, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.

Advenant que la personne soit nommée à titre régulier dans l'emploi, elle continuerait de recevoir cette rémunération.

54. Si la durée prévue de l'affectation temporaire est inférieure à deux mois et que la personne n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 13 % de son traitement pour compenser l'absence de conditions de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Toutefois, dès que l'employeur est avisé que la période d'affectation temporaire sera de deux mois et plus, le versement de ce montant forfaitaire cesse et l'article 4 s'applique.

55. Si la durée prévue de l'affectation temporaire est d'un an et plus, la personne qui n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, et qui n'est pas visée par l'article 64, bénéficie du régime d'assurance collective des cadres précisé à la section VII du présent chapitre pour la durée de cette affectation.

Toutefois, si la personne est déjà à l'emploi de la commission scolaire et qu'elle est couverte par un régime d'assurance collective applicable à un autre groupe d'employés, ce dernier régime prévaut.

Si la personne ne peut bénéficier du régime d'assurance collective des cadres et qu'elle ne participe pas au régime d'assurance collective d'un autre groupe d'employés de la commission scolaire, elle reçoit une compensation monétaire de 6 % de son traitement. Dans le cas de la personne visée à l'article 64, la majoration de 6 % qui y est prévue pour compenser l'absence de protection remplace la compensation monétaire prévue au présent paragraphe.

§2. Affectation administrative

56. L'affectation administrative s'applique au cadre qui est affecté à titre provisoire à un emploi décrit à l'annexe I, qui comporte une échelle de traitement inférieure et qui exige la compétence du cadre.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

57. Le cadre ainsi affecté continue de recevoir, à compter de la date de son affectation administrative, le même traitement que celui applicable à son emploi antérieur.

SECTION V MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT

58. La présente section s'applique au cadre visé par une disposition du présent règlement permettant l'application du mécanisme de réajustement de traitement et au cadre qui est affecté à un emploi de professionnel, d'enseignant ou de personnel de soutien.

Toutefois, la présente section ne s'applique pas lorsque l'affectation résulte d'une mesure disciplinaire et dans le cas d'un mouvement de personnel résultant des sous-sections 1 et 2 de la section VII du présent chapitre.

59. Le cadre reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le traitement qu'il recevait avant son affectation et celui qu'il reçoit après son affectation.

Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement du cadre dans l'emploi visé par son affectation.

Le montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

60. Le cadre se voit accorder la protection du traitement prévue à l'article 59 tant et aussi longtemps que le maximum de l'échelle de traitement de la nouvelle classe d'emploi du cadre n'aura pas rejoint son ancien traitement.

Toutefois, dans le cas d'une demande expresse du cadre, l'application du mécanisme de réajustement de traitement est facultative et ne peut excéder deux ans pour une même affectation.

SECTION VI DISPARITÉS RÉGIONALES

61. Les dispositions concernant les disparités régionales applicables au groupe des professionnels de la commission scolaire s'appliquent au cadre.

SECTION VII AVANTAGES SOCIAUX

§1. Régimes d'assurance

62. Dans les sous-sections 1 et 2 de la présente section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« assureur » : une compagnie d'assurance ayant conclu avec le gouvernement du Québec un contrat aux fins de l'assurance du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

« régimes d'assurance » : les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

« salaire » : le traitement applicable au cadre pendant une période d'absence couverte par l'assurance salaire de courte durée auquel s'ajoutent :

1° le montant forfaitaire qui résulte de l'application des règles de révision du traitement, le cas échéant;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

2° le montant forfaitaire qui résulte de l'application du mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre pour la période pendant laquelle ce montant forfaitaire est accordé, le cas échéant;

3° la prime d'isolement et d'éloignement ou la prime de rétention, le cas échéant;

4° le supplément annuel d'un directeur général adjoint à temps partiel pour la période pendant laquelle le cadre occupe cet emploi, le cas échéant.

63. Sauf disposition contraire, le cadre est protégé par les régimes d'assurance suivants :

1° régimes assurés par le gouvernement du Québec et précisés à la présente sous-section :

- a) un régime uniforme d'assurance vie;
- b) un régime d'assurance salaire de courte durée;
- c) un régime de rentes de survivants.

2° régimes assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 87 à 98 :

- a) régimes obligatoires de base :
 - i. un régime d'assurance vie;
 - ii. un régime d'assurance accident maladie qui ne s'applique toutefois pas au cadre dont la demande d'exemption est acceptée par la commission scolaire conformément au contrat d'assurance;
 - iii. un régime d'assurance salaire de longue durée;
- b) régimes complémentaires :
 - i. un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
 - ii. un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

64. Le cadre qui participe au régime d'assurance collective des retraités du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic ou qui reçoit une rente de retraite d'un régime de retraite administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, à l'exception du régime de retraite des élus municipaux, du régime de retraite des maires et des conseillers des municipalités ou du régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale, n'est pas protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 63. Le traitement de ce cadre est majoré de 6 % afin de compenser l'absence de protection.

Le cadre qui, le 14 juillet 2009, est protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 63 a droit au maintien de cette protection pour une période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l'expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément au premier alinéa, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

Malgré ce qui précède, le cadre protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 63, qui est totalement invalide le 15 juillet 2009, continue d'être protégé par ces régimes d'assurance jusqu'à la date de fin de ses prestations d'assurance-salaire ou jusqu'à la date de terminaison de celles-ci, comme prévu aux conditions de travail ou à la police maîtresse. À compter de cette date de fin ou de terminaison, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

65. Le cadre visé à l'article 64 qui, le 29 juin 2011, reçoit la majoration de traitement de 6 % peut, malgré le deuxième alinéa de cet article, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 14 juillet 2009 si :

1° Le 29 juin 2011, il occupe toujours l'emploi qu'il occupait le 14 juillet 2009 ou, s'il n'occupe plus cet emploi, il occupe dans la même commission scolaire un autre emploi d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

2° Il en fait la demande à la Direction générale des relations du travail du ministère au plus tard le 13 août 2011.

Doivent être jointes à la demande une copie du document officiel confirmant la nomination du cadre dans un emploi d'encadrement et une lettre de la commission scolaire démontrant que le cadre répond à la première condition susmentionnée.

Le cas échéant, le cadre est à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic au plus tard le 27 septembre 2011 et n'a plus droit, à compter de la date à laquelle il est à nouveau protégé, à la majoration de traitement de 6 %.

66. Le cadre est admis aux régimes d'assurance à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

67. La commission scolaire ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un cadre qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte ou de longue durée, pour le seul motif qu'il est en invalidité totale.

68. Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance et verse la cotisation qu'il verserait s'il était au travail.

Lorsque la durée d'un congé sans traitement, autre qu'un congé partiel sans traitement, s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le cadre maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission scolaire à ce régime et il peut, s'il en fait la demande à la commission scolaire avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions mentionnées à la police maîtresse.

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, la participation du cadre aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, le cadre qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de la commission scolaire à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de la commission scolaire au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par cette dernière.

Le cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence sans traitement maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor pour couvrir le coût de ce régime.

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, toute invalidité totale débutant au cours du congé ou de l'absence sans traitement est présumée débuter à la date de la fin du congé ou de l'absence.

69. Le cadre qui est affecté à un emploi dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance, à la condition d'avoir complété deux années de service continu dans un emploi de cadre ou de hors-cadre à la date de l'affectation et d'en faire la demande à la commission scolaire avant cette date.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Les présentes dispositions ne s'appliquent toutefois pas dans le cas d'une affectation à caractère disciplinaire.

1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec

a) Régime uniforme d'assurance vie

70. Le cadre à temps plein ou le cadre à temps partiel, dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance vie de 6 400 \$ payable à sa succession.

71. Sauf disposition contraire, la participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance vie se termine à la première des dates suivantes :

- 1° La date à laquelle le cadre cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- 2° La date de la prise de la retraite.

b) Régime d'assurance salaire de courte durée

72. Le régime d'assurance salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.

73. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

74. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.

75. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission scolaire.

76. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de quinze jours ouvrables effectivement travaillés à temps plein ou, le cas échéant, à temps partiel conformément à l'emploi régulier du cadre. Le calcul de la période de quinze jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

La période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale. De même, la période d'invalidité reliée au don d'organe sans rétribution est reconnue comme période d'invalidité totale.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

77. Le cadre en invalidité totale qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance salaire doit fournir les informations et les pièces justificatives requises par la commission scolaire ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) et se soumettre à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par la commission scolaire pour continuer de recevoir ce traitement ou ces prestations. Si l'employé refuse de fournir les informations et les pièces justificatives requises ou de se soumettre à une expertise, les prestations peuvent être interrompues.

L'expertise est aux frais de la commission scolaire. Ces informations, pièces justificatives ou expertise permettent, entre autres, de vérifier si le cadre satisfait à la définition d'invalidité totale et d'établir la cause et la durée de l'absence.

Le cadre autorise également la commission scolaire ou son mandataire à divulguer ces informations et à transmettre ces pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions précisées aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.

78. Le cadre invalide continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurance. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés complémentaires et au régime de retraite, lorsque ce dernier prévoit une telle exonération.

Pendant cette période, la cotisation du cadre aux régimes assurés obligatoires de base est à la charge de la commission scolaire.

79. Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 73 et 74 sont réduits de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec qui résultent de l'indexation.

80. Un cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai la commission scolaire.

81. Le versement du salaire et des prestations d'assurance salaire est effectué directement par la commission scolaire si le cadre présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 77.

82. La commission scolaire peut exiger du cadre qui revient d'un congé pour invalidité totale qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de cet examen est à la charge de la commission scolaire.

Lorsque l'avis du médecin désigné par la commission scolaire est contraire à celui du médecin consulté par le cadre, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin payé à parts égales par la commission scolaire et le cadre et dont la décision est sans appel.

83. Un cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire peut, après entente avec sa commission scolaire, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les tâches reliées à l'emploi qu'il exerçait avant le début de sa période d'invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission scolaire, tout en continuant d'être assujéti à son régime d'assurance salaire.

Au cours de cette période, le cadre reçoit son traitement pour le temps travaillé ainsi que les prestations d'assurance salaire calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette période n'excède normalement pas 6 mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale du régime d'assurance salaire de courte durée au-delà de 104 semaines.

84. Le cadre invalide par suite d'un accident du travail survenu alors qu'il était au service de la commission scolaire a droit, pour la période de la première semaine jusqu'à concurrence de la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Dans ce cas, le cadre reçoit, en plus de l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), un montant égal à la différence positive entre son traitement net et cette indemnité. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel la commission scolaire effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et le présent règlement.

Aux fins du présent article, le traitement net du cadre s'entend de son traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime de retraite, au régime d'assurance emploi, au Régime québécois d'assurance parentale et aux régimes d'assurance.

85. Sauf disposition contraire, la participation d'un cadre au régime d'assurance salaire de courte durée se termine à la première des dates suivantes :

- 1° La date à laquelle le cadre cesse d'être assujéti à la présente section;
- 2° La date du début de l'utilisation des jours de congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail précisée à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;
- 3° La date du début de son congé de préretraite totale;
- 4° La date de la prise de la retraite.

c) *Régime de rentes de survivants*

86. Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants adoptées par le Conseil du trésor s'appliquent aux cadres sous réserve des dispositions suivantes :

1° Les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « cadre » et « salaire »;

2° La définition de « traitement », qui est précisée à l'article 1 de la directive, est remplacée par la définition suivante :

« salaire » :

- a) pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 62 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
- b) pour une invalidité qui a débuté le ou avant le 31 décembre 1981, il s'agit du traitement annuel du cadre;

3° L'article 25 de la directive est remplacé par l'article 211 du présent règlement.

2. Régimes assurés auprès de l'assureur

87. Les dispositions de l'article 88 et des articles 90 à 97 s'appliquent au cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

88. Aux fins des articles 90 à 96 et de la sous-section 2 de la présente section, on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi que le cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience. Cet emploi peut être un emploi de cadre dans le cas d'un cadre, de cadre de gérance dans le cas d'un cadre de gérance ou un emploi équivalent à celui occupé avant sa nomination à un emploi de cadre, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un cadre de gérance, un emploi de soutien technique, administratif ou d'ouvrier;

« invalidité totale » : l'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

« prestation » : la prestation que le cadre aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

89. Le coût des régimes obligatoires est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes, selon les termes de l'entente sur les assurances signée par le gouvernement du Québec et des associations représentant des participants aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic, et ce, pour la durée de l'entente.

90. Lorsque la commission scolaire reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, elle peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au Tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au Tribunal directement ou après que l'employeur ait fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

Par ailleurs, la commission scolaire, qui est d'accord avec la décision de l'assureur, offre par écrit un emploi au cadre.

Le cadre peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, dans les 90 jours de la prise d'effet de la décision de l'assureur et aux autres conditions précisées à la convention d'arbitrage médical. Dans ce cas, la commission scolaire n'assume aucuns frais.

91. Le cadre reçoit de la commission scolaire un traitement égal à la prestation qu'il recevait pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical si les conditions suivantes sont satisfaites :

1° Le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur;

2° Le désaccord entre la commission scolaire et l'assureur ou entre le cadre et l'assureur a valablement été soumis au Tribunal d'arbitrage médical pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur.

92. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions de la commission scolaire et des cotisations du cadre aux régimes d'assurance et de retraite s'effectue rétroactivement à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation, et le cadre continue de recevoir de la commission scolaire un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'elle lui offre un emploi. Si le différend a été soumis au Tribunal par le cadre, il doit rembourser à la commission scolaire le traitement qui lui a été versé.

Par ailleurs, lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme l'invalidité totale du cadre, la commission scolaire poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à la commission scolaire les montants qu'elle a versés et cette dernière rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

93. Le cadre qui accepte l'emploi offert par la commission scolaire en vertu des dispositions précisées aux articles 88 à 92 et 94 à 96 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

Les cotisations du cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement.

94. Pendant la période d'attente d'un emploi, lorsque la commission scolaire et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, ou à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le cadre reçoit un traitement égal à la prestation; les cotisations du cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

traitement. La commission scolaire peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période.

95. Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale doit accepter un emploi qui lui est offert dans un organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus du cadre d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, la commission scolaire fait parvenir un avis de quinze jours ouvrables au cadre, avec copie au comité précisé à l'article 97.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir, conformément à l'article 97.

La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale.

96. Le versement au cadre du traitement égal à la prestation, en application des dispositions de la présente sous-section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation précisée à la police maîtresse.

97. Un comité est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès de la commission scolaire, du cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du cadre ou son déménagement. Ce comité est composé :

1° D'un représentant désigné par les associations d'administrateurs et les associations de cadres de centre : ce représentant provient de l'association dont l'administrateur ou le cadre de centre visé est membre, s'il y a lieu;

2° D'un représentant désigné par les associations de cadres d'école : ce représentant provient de l'association dont est membre le cadre d'école, s'il y a lieu;

3° D'un représentant désigné par la Fédération des commissions scolaires du Québec;

4° D'un représentant de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec;

5° D'un représentant du ministre.

Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

98. Malgré la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité, en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer au cadre invalide à cette même date et l'article 67 ne s'applique pas à ce cadre.

§2. Réadaptation

99. Le cadre est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

1° L'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est totalement invalide depuis six mois et plus;

2° L'invalidité totale du cadre a débuté plus de deux ans avant la première des dates suivantes :

a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;

b) la première date à laquelle il devient admissible à :

i. une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

- ii. une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;
- iii. un montant total de prestations au sens du Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) qui correspond à 70 % du traitement admissible moyen servant au calcul de la pension de ce régime.

Malgré le premier alinéa, le cadre n'est pas admissible à la réadaptation dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- 1° Le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation;
- 2° L'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail;
- 3° L'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.

100. Le cadre à qui la commission scolaire offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser cette dernière par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale.

La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale.

101. La période pendant laquelle le cadre occupe, à titre d'essai, un emploi de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale du régime d'assurance salaire de courte durée au-delà de 104 semaines.

102. Le cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pour la durée de cette période et il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 90 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un tel emploi, le cas échéant, une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % de ce salaire.

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues aux articles 78 et 79 du présent règlement.

Toutefois, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale reçoit son salaire pour le temps travaillé.

103. Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 102 jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité totale.

À compter de la 105^e semaine, et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, le cadre reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation. Par ailleurs, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement, pour le temps travaillé, et un traitement égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, pour le temps non travaillé.

104. Le cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité totale reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

105. Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi de réadaptation.

106. La période de formation ou de développement du cadre précisée au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

107. Le cadre se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si cette dernière se termine après la 104^e semaine.

Les cotisations du cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du traitement de l'emploi de réadaptation.

108. Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le cadre qui doit s'absenter de nouveau du travail pour une invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, avant la fin des 104 premières semaines d'invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, est considéré comme subissant une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 102 s'applique.

109. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré comme totalement invalide pour l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 102 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 107.

§3. Régime de retraite

110. Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) s'applique au cadre s'il est couvert par les champs d'application de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (RLRQ, c. R-12.1).

SECTION VIII **FRAIS DE REPRÉSENTATION**

111. La commission scolaire établit sa politique de représentation concernant ses cadres.

112. Le cadre a droit au remboursement de frais de représentation, conformément à la politique en vigueur à la commission scolaire, sur présentation de pièces justificatives.

SECTION IX **CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE**

113. Le cadre qui entend briguer une charge publique obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement durant la période de temps requise aux fins de sa candidature et, le cas échéant, de sa charge.

114. La commission scolaire peut libérer, pour une période déterminée, le cadre appelé par son association professionnelle à occuper un poste au sein de cette association.

115. Le cadre qui bénéficie d'un congé pour affaires professionnelles ou pour occuper une charge publique doit s'entendre au préalable avec la commission scolaire sur les modalités d'une telle libération et de son retour éventuel au travail.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION X

TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE

116. Cette section s'applique au cadre qui, dans l'année suivant sa démission, est engagé comme cadre par une autre commission scolaire.

117. Aux fins des vacances, le changement de commission scolaire n'interrompt pas la période de service continu au crédit du cadre.

118. Aux fins de la stabilité d'emploi, le cadre qui a complété deux années de service continu à l'emploi de sa commission scolaire précédente est réputé avoir complété cette période à sa nouvelle commission scolaire.

119. Le cadre peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie monnayables à son crédit et le montant correspondant à la valeur de ces jours au moment du transfert à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par les deux commissions scolaires. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours monnayables et le montant transférés est préparé par la commission scolaire que le cadre quitte et transmis à la nouvelle commission scolaire.

120. Le cadre peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie non monnayables à son crédit et attestés par la commission scolaire qu'il quitte, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours non monnayables transférés est préparé par la commission scolaire que le cadre quitte et transmis à la nouvelle commission scolaire.

121. Le chapitre IX du présent règlement concernant le comité d'appel s'applique au cadre qui fait l'objet d'une résiliation d'engagement ou d'un congédiement pendant sa période de probation à la nouvelle commission scolaire, à la condition qu'il remplisse l'une ou l'autre des deux conditions suivantes à la date de son entrée en fonction à la nouvelle commission scolaire :

1° Avoir satisfait à la période de probation à la commission scolaire précédente;

2° Avoir complété deux années de service continu comme cadre à la commission scolaire précédente.

122. Les frais de déménagement précisés à l'annexe VI peuvent s'appliquer en tout ou en partie à la suite d'une demande du cadre acceptée par la commission scolaire qui l'engage. Dans ce cas, malgré l'article 14 de cette annexe, le remboursement des frais de déménagement est effectué par la commission scolaire qui l'engage.

123. Le cadre qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé au moment de sa démission peut maintenir sa participation à ce régime à la condition qu'une demande à cet effet soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT DES CADRES

SECTION I

ÉVALUATION

124. La commission scolaire doit se doter d'un système d'évaluation concernant ses cadres.

SECTION II

PERFECTIONNEMENT

125. Le perfectionnement a pour objet de permettre à un cadre :

1° D'acquérir ou d'approfondir les connaissances nécessaires à l'accomplissement, dans une organisation, d'une fonction décrite au présent règlement;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

2° D'acquérir de nouvelles habiletés ou de développer de nouvelles attitudes reliées à l'évolution de la carrière de cadre.

126. Le ministre et les commissions scolaires doivent faciliter la participation des cadres à diverses activités de perfectionnement.

§1. Niveau local

127. Le développement des ressources humaines, et plus précisément le perfectionnement des cadres, est de la responsabilité de la commission scolaire. Il est conçu en fonction des besoins du milieu. À cette fin, la commission scolaire établit une politique locale de perfectionnement dans le cadre de sa politique locale de gestion applicable au groupe de cadres visé, le cas échéant.

128. Sous réserve des articles 129 à 132, la commission scolaire assume les frais relatifs aux activités locales de perfectionnement.

§2. Niveau national

129. Le ministre établit un plan général de perfectionnement dans le but de rendre le perfectionnement accessible aux cadres, sans égard à la situation géographique ou à la dimension de la commission scolaire, compte tenu des besoins collectifs du réseau des commissions scolaires.

130. Le ministre est avisé par un comité national de perfectionnement, auquel participent notamment les associations de cadres ainsi que les fédérations d'employeurs, quant à la répartition de la somme annuelle disponible pour chaque groupe de cadres. Le Comité national établit aussi les principes et les critères d'organisation du perfectionnement.

131. Les sommes affectées au plan général de perfectionnement sont déterminées annuellement par le ministre.

132. Le ministre est avisé par des comités spécifiques de perfectionnement quant aux objectifs et au contenu des programmes de perfectionnement propres à chaque groupe de cadres; ce sont :

1° Le Comité de perfectionnement des cadres et des gérants (CPCG) pour le groupe des cadres des services et des cadres de gérance;

2° Le Comité de perfectionnement des directions d'établissement d'enseignement (CPD) pour les cadres d'école;

3° Le Comité de perfectionnement des cadres de centre (CPCC) pour le groupe des cadres de centre.

CHAPITRE V **STRUCTURE ADMINISTRATIVE**

133. La commission scolaire établit sa structure administrative concernant les emplois de cadre. Elle consulte chaque association de cadres pour les emplois concernés par cette association selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion définie à l'article 182. La consultation doit être tenue dans un délai d'au moins 30 jours avant l'adoption de la structure administrative, à moins que la commission scolaire et l'association de cadres n'en conviennent autrement.

La structure administrative est représentée sous la forme d'un organigramme qui indique le nombre d'emplois de cadres à temps plein et à temps partiel ainsi que le titre, le classement et le lien hiérarchique de chacun des emplois.

Dans le cas des emplois d'administrateurs, la structure administrative indique le regroupement des activités de la commission scolaire pour ce type d'emplois et établit le partage

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

et le niveau de responsabilités entre les administrateurs requis pour la direction de ces activités.

Pour les emplois de cadres de centre, la structure administrative indique la nature des activités réalisées dans les centres sous la responsabilité de la commission scolaire.

Pour les emplois de cadres d'école, la structure administrative indique pour chacune des écoles de la commission scolaire, le nombre de cadres qui y sont affectés. Le nombre d'emplois de cadres dans une école est fixé en fonction des critères déterminés par la commission scolaire et peuvent porter notamment sur le nombre d'élèves dans l'école, le ratio des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, l'indice de défavorisation reconnu par le Ministère, le nombre d'élèves inscrit au service de garde, le nombre d'écoles sous la responsabilité d'un même directeur, le nombre de bâtiments pour une même école, la vocation particulière d'une école, la multiethnicité ou tout autre critère jugé pertinent par la commission scolaire.

134. La structure administrative est adoptée par une résolution du conseil des commissaires de la commission scolaire et demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas modifiée par une résolution de ce même conseil.

Toute modification à la structure administrative fait l'objet d'une consultation de l'association de cadres concernée, selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion, définie à l'article 182.

135. Un cadre d'école peut être libéré entièrement des fonctions qu'il assume pour être affecté à des travaux d'organisation et de préparation en vue de l'ouverture au cours de l'année suivante d'une nouvelle école. Dans ce cas, les dispositions prévues à la section I du chapitre III portant sur la détermination du traitement s'appliquent.

136. La commission scolaire peut transformer des emplois de cadres d'école à temps plein en des emplois à temps partiel. La commission scolaire consulte à cette fin ses cadres d'école, selon les mécanismes précisés à l'article 182.

CHAPITRE VI STABILITÉ D'EMPLOI

137. Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de cadres à la suite de l'abolition d'emplois de cadre.

138. Le défaut ou le refus d'un cadre de se conformer à l'une des obligations précisées aux articles 151 et 168 équivaut à une démission à moins que le cadre le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

139. Aux fins du présent chapitre, on entend par « Bureau de placement », le Bureau national de placement.

140. La prime de séparation précisée aux articles 154 à 160 s'applique au cadre qui est considéré comme démissionnaire à la suite de l'application de l'article 138.

SECTION I MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ

141. Lorsqu'il y a un surplus de cadres à la suite de l'abolition d'un emploi de cadre, la commission scolaire avise toute association concernée et la consulte sur les moyens à mettre en œuvre pour effectuer le réajustement de ses effectifs avant de procéder à la mise en disponibilité.

142. La commission scolaire tient compte notamment des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans traitement, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en congé d'invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus de cadres ou à réajuster les effectifs.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 171 s'appliquent au cadre, le cas échéant.

143. Lorsque par l'application des articles 141 et 142, les surplus de cadres ne peuvent être éliminés, la commission scolaire procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété deux années de service continu à l'emploi de la commission scolaire avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a moins de deux années de service continu à l'emploi de la commission scolaire à la suite d'une relocalisation est réputé avoir complété deux années de service continu à l'emploi de cette commission scolaire.

144. La commission scolaire avise par écrit le cadre au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

145. Le cadre qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficie, à sa demande, des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque le cadre est rengagé par sa commission scolaire au cours des douze mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la commission scolaire à la date de son rengagement.

SECTION II MISE EN DISPONIBILITÉ

146. La commission scolaire procède à la mise en disponibilité du cadre en surplus.

147. Dans ce cas, la commission scolaire détermine la liste des cadres à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la commission scolaire après avoir consulté toute association intéressée.

148. La commission scolaire avise par écrit le cadre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

149. Un cadre peut se substituer à un autre cadre qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la commission scolaire accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

SECTION III UTILISATION DU CADRE EN DISPONIBILITÉ

150. À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il n'a pas été réaffecté ou relocalisé, le cadre maintient sa classification. Le traitement du cadre, déterminé selon les règles de révision du traitement à la date de sa mise en disponibilité, est maintenu pendant la durée de la mise en disponibilité.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le cadre est affecté temporairement au sens de l'article 52 à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traitement antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 53 pour la durée de l'affectation temporaire.

151. Le cadre en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans sa commission scolaire ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative dans le cadre d'un prêt de service convenu entre sa commission scolaire, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La commission scolaire consulte le cadre à cette fin.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION IV

MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§1. Prime de séparation

152. Le cadre en disponibilité qui démissionne de sa commission scolaire reçoit la prime de séparation précisée aux articles 154 à 160.

153. La commission scolaire peut accorder la prime de séparation précisée aux articles 154 à 160 à tout autre cadre qui démissionne de la commission scolaire à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la commission scolaire.

154. La prime de séparation est égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission scolaire.

155. La prime de séparation ne peut être supérieure à six mois de traitement ni inférieure à deux mois de traitement.

156. Malgré les articles 154 et 155, un cadre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors-cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

157. L'équivalent des deux premiers mois de traitement est versé au départ du cadre. À compter du troisième mois, le cadre a droit au versement d'un mois de traitement par mois, et, jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que le cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

158. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

159. La prime de séparation ne s'applique pas à un cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

160. Le cadre qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées au présent chapitre et au chapitre sur les recours.

§2. Congé de préretraite

161. Le cadre en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à la présente sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme du congé de préretraite, sous réserve de l'article 164.

162. La commission scolaire peut, à la demande d'un cadre, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes :

1° Cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la commission scolaire;

2° Au terme de ce congé, le cadre doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite, sous réserve de l'article 164.

163. Le congé de préretraite est d'une durée maximale d'un an.

164. Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 4 à 8 de l'annexe XIV, ne sont pas compris dans le congé de préretraite mentionné à l'article 163.

Le cadre qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.

165. Les vacances accumulées par le cadre ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

166. Le cadre en congé de préretraite a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

167. Par l'acceptation d'un congé de préretraite, le cadre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 de la présente section, portant sur la prime de séparation, ne s'appliquent pas.

§3. Relocalisation du cadre en disponibilité

168. Le cadre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes :

1° Accepter dans sa commission scolaire tout emploi de cadre disponible et compatible avec sa compétence;

2° Accepter dans sa commission scolaire tout poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, disponible et compatible avec sa compétence. La commission scolaire consulte le cadre à ce propos;

3° Accepter, dans les quinze jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;

4° Accepter, dans les quinze jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;

5° Accepter, dans les quinze jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés dans le territoire des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles que déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;

6° Se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement en vue de sa relocalisation selon les paragraphes 3o, 4o et 5o; cette demande est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le cadre est remboursé de ses frais par sa commission scolaire, conformément à la politique qui y est en vigueur.

La commission scolaire reçoit en entrevue de sélection tout cadre en disponibilité qui est référé par le Bureau de placement.

169. À compter de la date de sa mise en disponibilité, la commission scolaire affecte le cadre à un emploi de cadre ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.

170. Sauf disposition contraire, le cadre affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien n'est plus assujéti au présent règlement.

171. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 58 à 60 s'applique au cadre en disponibilité qui est affecté à un autre emploi de cadre ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, selon le cas, lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite maximale de deux ans mentionnée à l'article 60.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

172. Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées à l'annexe XIV s'appliquent au cadre affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, dans sa commission scolaire.

173. Le cadre d'école ou de centre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel est inscrit sur la liste d'admissibilité de la commission scolaire pour une période maximale d'un an à compter de la date de son affectation, avec priorité pour un même emploi de même classe ou de classe inférieure ou pour un emploi de cadre d'école ou de centre de niveau inférieur à celui qu'il détenait.

174. Le cadre qui est relocalisé dans un emploi de cadre ou dans un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la commission scolaire qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, le cadre transfère ses jours de congés de maladie non monnayables, et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables précisées aux articles 4 à 8 à l'annexe XIV continuent de s'appliquer.

175. Le cadre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la commission scolaire, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission scolaire qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections III et IV du présent chapitre s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 168 doivent être interprétées en tenant compte de la période totale de la mise en disponibilité antérieure.

176. Le cadre visé par les articles 169 ou 174 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

177. Les dispositions relatives aux frais de déménagement présentées à l'annexe VI s'appliquent au cadre relocalisé, en vertu des paragraphes 3° à 5° de l'article 168, dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

178. Le cadre en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des deux premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la commission scolaire qu'il quitte, une prime équivalente à deux mois de traitement. Toutefois, cette prime est équivalente à quatre mois de traitement lorsque le cadre en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 174 à 177 s'appliquent au cadre.

CHAPITRE VII POLITIQUE DE GESTION

179. La commission scolaire doit se doter de politiques de gestion concernant ses administrateurs, ses cadres d'école et ses cadres de centre, qu'elle adopte par résolution.

180. Les politiques de gestion portent notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, la période de probation, l'emploi et les bénéfices de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des cadres et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un cadre et une commission scolaire quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire, autre qu'une suspension sans traitement.

La politique de gestion des cadres d'école traite également des emplois de cadre d'école.

Si le mécanisme de recours prévu à la politique de gestion réfère au chapitre sur les recours du présent Règlement, le comité d'appel n'a que les pouvoirs de recommandation prévus à l'article 205.

181. La période maximale de probation doit être inférieure à 24 mois. Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

182. La commission scolaire élabore ses politiques de gestion concernant ses administrateurs, ses cadres d'école et ses cadres de centre en respectant les dispositions du présent règlement et en consultation avec ses cadres, conformément aux dispositions suivantes :

1° Pour les administrateurs membres d'une association d'administrateurs, la commission scolaire reconnaît cette association aux fins de consultation, quant à l'élaboration et l'application de la politique de gestion;

2° Pour les cadres d'école membres d'une association de cadres d'école, la commission scolaire reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;

3° Pour les cadres de centre membres d'une association de cadres de centre, la commission scolaire reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;

4° Les modalités de cette reconnaissance et de la représentation des associations de cadres, aux fins de consultation, sont établies par la commission scolaire et l'association de cadres.

CHAPITRE VIII AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTION I VACANCES ANNUELLES

183. La commission scolaire établit le régime de vacances annuelles de l'administrateur dans la politique de gestion.

184. Le cadre d'école ou cadre de centre a droit à au moins quatre semaines de vacances entre le 1^{er} juillet et le 31 août. Les autres modalités relatives aux vacances annuelles sont celles déterminées dans la politique de gestion.

Cependant, le cadre d'école ou cadre de centre qui n'aura pu prendre de telles vacances au cours de cette période pourra les compléter jusqu'à concurrence de quatre semaines au cours de l'année scolaire après entente avec la commission scolaire.

185. Malgré les articles 183 et 184, lors d'une invalidité de plus de six mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établis selon l'article 183 ou 184 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le cadre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident du travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

186. Les vacances sont acquises à la fin de chaque année scolaire.

187. Dans le cas d'un employé d'une commission scolaire qui est nommé à titre régulier à un emploi de cadre, les vacances sont établies au prorata du nombre de mois travaillés à ce titre au cours de l'année scolaire de sa nomination, quel que soit le quantième où il est entré en fonction.

188. Pour toute partie d'année d'emploi, les vacances sont calculées au prorata du nombre de mois travaillés par rapport à l'année scolaire précédente.

189. Les vacances ne sont pas monnayables sauf lorsque le cadre quitte la commission scolaire. Dans ce cas, le cadre qui n'a pu prendre la totalité ou une partie de ses vacances acquises reçoit une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année scolaire qui précède le départ.

190. L'indemnité précisée à l'article 189 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

SECTION II CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

191. Le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix 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. Les six premières journées ainsi utilisées sont considérées comme des jours de congé de maladie. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

192. Lorsqu'un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), il doit informer la commission scolaire du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail pour le congé et son service n'est pas interrompu. Il continue à participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. De plus, il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective qu'il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, la commission scolaire verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail.

Au retour du congé le cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 47 de l'annexe V sur les droits parentaux.

CHAPITRE IX RECOURS

193. Dans le présent chapitre, et compte tenu des adaptations nécessaires, l'expression « association de cadres » signifie le cadre lui-même, lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association, et l'expression « jours ouvrables » signifie les jours du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et des jours du mois de juillet.

194. Le présent chapitre ne s'applique pas à un cadre en période de probation.

Malgré le premier alinéa, le présent règlement s'applique à un cadre en période de probation qui veut contester l'application ou l'interprétation du règlement, tel que prévu au premier alinéa de l'article 195. Le présent chapitre s'applique également au cadre qui est en mise à pied à la suite de l'application de l'article 143, lorsque la mécontente porte sur l'application de cet article concernant la condition de deux années de service à l'emploi de la commission scolaire ou de l'article 144 concernant l'avis de 60 jours.

SECTION I AVIS DE MÉCONTENTE

195. Une mécontente entre un cadre et la commission scolaire relative à l'application ou l'interprétation du présent règlement est soumise à la commission scolaire selon la procédure prévue aux articles 196 et suivants.

Lorsqu'il y a une mécontente entre un cadre et la commission scolaire résultant du congédiement, de la résiliation d'engagement, de la suspension sans traitement ou de l'affectation à un autre emploi de cadre ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, ce cadre soumet un avis de mécontente directement au Comité d'appel, par l'entremise de son association, dans un délai de 30 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis écrit de la commission scolaire.

196. L'avis de mécontente doit contenir le nom du cadre en cause, les faits à l'origine de la mécontente ainsi que le ou les correctifs recherchés, et ce, sans préjudice.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Le cadre soumet son avis de mécontentement à son association dans un délai de vingt jours ouvrables suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture, mais dans un délai n'excédant pas six mois de l'occurrence du fait donnant lieu à la mécontentement.

L'association dispose d'un délai de 30 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis de mécontentement pour soumettre la mécontentement à la commission scolaire. La commission scolaire et l'association se rencontrent alors dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de l'avis de mécontentement afin de discuter de la mécontentement et, si possible, d'en arriver à une entente. Le cadre en cause est avisé et a droit d'assister à cette rencontre.

197. Dans les vingt jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la commission scolaire fait connaître par écrit au cadre sa décision concernant l'avis de mécontentement; elle en transmet copie à l'association.

Si le cadre n'est pas satisfait de la réponse de la commission scolaire ou s'il n'a reçu aucune réponse dans le délai prévu au présent article, il peut, dans les vingt jours qui suivent, soumettre par écrit sa mécontentement au Comité d'appel par l'entremise de son association.

SECTION II COMITÉ D'APPEL

198. La mécontentement visée au deuxième alinéa de l'article 195 ou au deuxième alinéa de l'article 197 est adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la commission scolaire et à la fédération d'employeurs intéressée et mentionne le nom du représentant désigné par l'association intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

Greffé des Comités de recours et d'appel, 575, rue Jacques-Parizeau, 2^e étage, Québec (Québec) G1R 5Y8.

199. Le Comité d'appel est composé d'un président désigné conformément à l'article 200. L'association et la commission scolaire peuvent désigner un assesseur respectif pour siéger avec le président et participer aux délibérés. Les assesseurs ne participent pas à la décision finale.

200. Le représentant de l'association et celui de la fédération d'employeurs intéressée disposent d'un délai de vingt jours ouvrables du dépôt de l'avis de mécontentement au Comité d'appel pour désigner un président.

À défaut d'entente sur le choix du président dans ce délai, le premier président du Comité d'appel nomme le président à partir d'une liste de noms agréée par le Comité consultatif concerné.

201. Le Comité d'appel adresse aux parties, dans les vingt jours ouvrables suivant la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation pour l'étude de la mécontentement au comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes :

1^o Lorsque l'avis de mécontentement porte sur une disposition précisée au deuxième alinéa de l'article 195, il y a tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants. Au cours de cette conférence, les parties discutent avec le président des éléments suivants, et ce, sans préjudice :

- a) la liste des documents qui seront déposés;
- b) le nombre de témoins qui seront entendus;
- c) la durée prévue de la preuve;
- d) les admissions;
- e) les objections préliminaires;
- f) les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition;
- g) toute autre question déterminée par le président.

2^o Le président du Comité d'appel transmet un avis au greffé des Comités de recours et d'appel au plus tard vingt jours ouvrables avant la tenue de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

202. Le Comité d'appel vérifie la recevabilité de l'avis de mécontentement et dispose des objections préliminaires, le cas échéant.

203. L'association intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le ministre peuvent collectivement ou individuellement intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

204. Lorsque l'avis de mécontentement prévu au premier alinéa de l'article 195 porte sur l'application ou l'interprétation des dispositions suivantes du règlement, le Comité d'appel détermine si la décision de la commission scolaire est conforme aux dispositions du règlement :

- 1° Chapitre I : Définitions et application, articles 1 à 5;
- 2° Chapitre III : Rémunération;
- 3° Chapitre VI : Stabilité d'emploi, à l'exception de l'article 137;
- 4° Chapitre VIII : Autres conditions de travail;
- 5° Chapitre IX : Recours;
- 6° Annexe IV : Régime de retraite progressive, à l'exception de l'article 1;
- 7° Annexe V : Droits parentaux;
- 8° Annexe VI : Frais de déménagement;
- 9° Annexe VII : Régime de congé sabbatique à traitement différé, à l'exception de l'article 1;
- 10° Annexe VIII : Preretraite graduelle;
- 11° Annexe IX : Cadre à temps partiel;
- 12° Annexe XI : Régions administratives;
- 13° Annexe XIV : Anciennes banques de jours de congé de maladie.

Lorsque le Comité d'appel détermine que cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il peut la modifier en tout ou en partie.

205. Lorsque la mécontentement visée par le premier alinéa de l'article 195 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article précédent, le Comité d'appel étudie la mécontentement, fait enquête, s'il y a lieu, et transmet ses recommandations aux parties.

La commission scolaire transmet ensuite sa décision écrite au cadre en cause ainsi que les raisons qui motivent la décision dans les vingt jours ouvrables suivant la date de la réception des recommandations du Comité d'appel. Une copie de cette décision est transmise aux membres du Comité d'appel et au premier président du Comité d'appel.

206. Lorsque la mécontentement porte sur le congédiement, la résiliation d'engagement, la suspension sans traitement ou sur l'affectation du cadre à un autre emploi de cadre, de professionnel, d'enseignant ou du personnel de soutien, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la commission scolaire sont justes et suffisantes.

Lorsque le Comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision de la commission scolaire ne sont pas justes et suffisantes, les parties disposent d'un délai de vingt jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel pour trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une entente intervient, les parties en informent conjointement le président du Comité d'appel qui met fin à l'instance.

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au deuxième alinéa, le Comité d'appel détermine, s'il y a lieu, le montant de compensation pour la perte réelle de salaire subie et peut :

- 1° Dans le cas d'un congédiement, d'une résiliation d'engagement ou d'une affectation à un autre emploi :
 - a) ordonner à la commission scolaire de réintégrer le cadre dans son emploi;
 - b) ordonner à la commission scolaire de réintégrer le cadre dans un poste compatible avec sa compétence, déterminé par la commission scolaire. De plus,

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

le Comité d'appel peut ordonner à la commission scolaire d'appliquer le mécanisme de réajustement décrit aux articles 58 à 60, sans tenir compte du maximum de deux ans précisé à l'article 60;

- c) ordonner à la commission scolaire de verser au cadre une indemnité de dédommagement égale à deux mois de traitement par année de service comme cadre; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à trois mois de traitement ni supérieure à douze mois de traitement;
- d) rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

2° Dans le cas d'une suspension sans traitement, ordonner le remboursement du salaire et des avantages sociaux.

207. La décision du Comité d'appel ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier, de soustraire ou d'ajouter aux dispositions du présent règlement.

La décision ou recommandation du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 90 jours suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

Sauf en ce qui concerne le pouvoir de recommandation prévu à l'article 205, la décision du Comité d'appel est finale et lie les parties.

La commission scolaire applique la décision du Comité d'appel dans les vingt jours ouvrables suivant la date à laquelle elle lui a été transmise.

Malgré l'alinéa précédent, le cadre peut refuser de se voir appliquer les dispositions précisées au sous- paragraphe a) ou b) du paragraphe 1° de l'article 206 dans un délai maximal de dix jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel. Dans ce cas, le cadre est réputé avoir démissionné et reçoit l'indemnité de dédommagement mentionnée à l'article 206, laquelle s'ajoute à la compensation pour perte réelle de salaire subie fixée par le Comité d'appel.

208. Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par la partie qui a soumis la mécontente si celle-ci est rejetée et par la partie à qui la mécontente a été soumise si celle-ci est accueillie. Ces honoraires et ces frais sont assumés par chacune des parties, dans une proportion déterminée par le Comité d'appel, si la mécontente est accueillie en partie.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par la partie qui a demandé la remise d'une conférence préparatoire ou d'une audition. Ces frais sont assumés à parts égales par les parties lorsque la demande de remise est conjointe.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par la partie qui a soumis la mécontente lorsque cette partie se désiste de la mécontente.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés à parts égales par les parties lorsqu'il y a entente pour régler une plainte en application de l'article 212.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par le ministre lorsque la mécontente porte sur le congédiement d'un cadre.

209. Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés selon les dispositions réglementaires antérieurement en vigueur, pour une mécontente reçue au greffe des Comités de recours et d'appel avant l'entrée en vigueur de l'article 208.

210. Les frais des assesseurs des deux parties et leurs honoraires sont à la charge de celles-ci respectivement.

211. Lors d'un congédiement, d'une résiliation d'engagement ou d'une suspension sans traitement, le cadre qui soumet son cas au Comité d'appel maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission scolaire,

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

et il peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés selon les dispositions précisées à la police maîtresse, jusqu'à la date de la décision du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à la compagnie d'assurance en question dans les 90 jours suivant la date de son congédiement, de sa résiliation d'engagement ou de sa suspension sans traitement. Le cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor pour couvrir le coût de ce régime.

À la suite d'une décision favorable du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, le cadre a droit au remboursement de la contribution normalement versée par la commission scolaire pour les régimes assurés et de la prime versée pour le maintien du régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement, de la résiliation d'engagement du cadre ou de sa suspension sans traitement et, s'il y a réintégration du cadre, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

212. En tout temps, dans le cas d'une mésentente soumise en application du présent chapitre, la commission scolaire et le cadre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 206.

213. Une mésentente ayant fait l'objet d'un avis est soumise aux dispositions du chapitre IX telles qu'elles se lisaient au moment où l'avis a été soumis.

CHAPITRE X **DISPOSITIONS FINALES**

214. Le présent règlement remplace le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal édicté par l'arrêté ministériel du 2 décembre 2005 approuvé par le Conseil du trésor le 13 décembre 2005 (C.T. 203162) et ses modifications.

215. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

ANNEXE I DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES

1. CATÉGORIE DES EMPLOIS D'ADMINISTRATEUR

a) SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES

La sous-catégorie des emplois de cadre des services comprend les emplois caractérisés par l'exercice de certaines ou de toutes les fonctions de la gestion relativement aux programmes et aux ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité.

Cette sous-catégorie comprend en outre un emploi de cadre fonctionnel caractérisé par l'attribution de responsabilités reliées à la gestion du personnel lorsque le titulaire de cet emploi n'est pas un salarié au sens du Code du travail.

La sous-catégorie des emplois de cadre des services est composée :

- i. des directeurs;
- ii. des directeurs adjoints des services;
- iii. des coordonnateurs;
- iv. des conseillers en gestion de personnel.

i. DIRECTEUR

Les emplois de directeur comportent l'exercice de toutes les fonctions de la gestion (planification, organisation, direction, contrôle, évaluation) pour l'ensemble des programmes et des ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité, notamment les services éducatifs, les ressources humaines, financières ou matérielles, l'informatique ou le secrétariat général.

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission scolaire.
- Définir les objectifs et les politiques propres aux services qu'ils dirigent, compte tenu des politiques et des objectifs généraux de la commission scolaire.
- Établir les programmes, la répartition des responsabilités, les normes et les procédures de mise en œuvre des programmes de leur direction.
- Évaluer les résultats de la mise en œuvre des programmes de leur direction.
- Diriger, contrôler et évaluer le rendement du personnel sous leur responsabilité immédiate.
- Établir le budget de leur direction et assurer le contrôle des dépenses.
- Assister et conseiller le directeur général, de même que les cadres des autres services et des établissements, relativement aux services sous leur responsabilité.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;
 - Huit années d'expérience pertinente;
 - Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Emplois de référence

Les emplois de référence sont les emplois suivants :

- Directeur de regroupement (comprenant le directeur de région);
- Directeur des services éducatifs (comprenant le directeur des services de l'enseignement aux jeunes, le directeur des services complémentaires et le directeur des services de l'adaptation scolaire);
- Directeur des services des ressources humaines;
- Directeur des services autres que des services éducatifs et des services des ressources humaines (comprenant le directeur des services des ressources financières, des services des ressources matérielles et des services des ressources informatiques);
- Secrétaire général;
- Directeur des services à l'éducation des adultes;
- Directeur des services à la formation professionnelle.

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

ii. DIRECTEUR ADJOINT DES SERVICES

Selon le mandat défini par le directeur général et sous l'autorité de directeurs, les emplois de directeur adjoint des services consistent à diriger une partie des programmes et ressources d'un ou plusieurs champs d'activités pouvant s'exercer au sein d'une direction. Ces emplois comportent l'exercice des fonctions de la gestion (planification, organisation, direction, contrôle, évaluation).

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des politiques de la commission scolaire pour les programmes qu'ils dirigent.
- Définir ou collaborer à la définition des objectifs et des politiques propres aux programmes qu'ils dirigent compte tenu des politiques et des objectifs généraux de la commission scolaire.
- Établir les programmes, la répartition des responsabilités, les normes et les procédures de mise en œuvre des programmes sous leur responsabilité.
- Diriger des activités, des programmes ou des ressources.
- Évaluer les résultats de la mise en œuvre des programmes sous leur responsabilité.
- Diriger, contrôler et évaluer le rendement du personnel sous leur responsabilité immédiate.
- Assister et conseiller le directeur général ou leur directeur, de même que les cadres des autres services et des établissements, relativement aux programmes sous leur responsabilité.
- Participer à l'élaboration du budget de leur direction et assurer le contrôle des dépenses pour les ressources et programmes sous leur responsabilité.
- Remplacer le directeur lorsque requis.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;
- Six années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Emplois de référence

Les emplois de référence sont les emplois suivants :

- Directeur adjoint des services éducatifs (comprenant le directeur adjoint des services de l'enseignement aux jeunes, le directeur adjoint des services complémentaires et le directeur adjoint des services de l'adaptation scolaire);
- Directeur adjoint des services des ressources humaines;
- Directeur adjoint des services autres que des services éducatifs et des services des ressources humaines (comprenant les emplois de directeur adjoint des services des ressources financières, des services des ressources matérielles et des services des ressources informatiques).

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

iii. COORDONNATEUR

Les emplois de coordonnateur comportent l'exercice de l'ensemble des fonctions requises pour la coordination, la supervision, l'évaluation, la recherche et le développement, en ce qui concerne un ou plusieurs programmes d'un champ d'activité, notamment les programmes d'enseignement, la mesure et l'évaluation, les moyens d'enseignement, la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, l'informatique ou le transport scolaire.

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des objectifs, des programmes et du budget de leur service.
- Assister le directeur ou le directeur adjoint du service responsable de ces programmes et conseiller les autres directeurs de services ou d'établissements sur toute question relative à ces programmes.
- Coordonner et évaluer la mise en œuvre de programmes spécifiques.
- Coordonner et évaluer le rendement du personnel relevant de leur autorité.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;
- Cinq années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

Emplois de référence

Les emplois de référence sont les emplois suivants :

- Coordonnateur de regroupement;
- Coordonnateur des services éducatifs (comprenant le coordonnateur des services de l'enseignement aux jeunes, le coordonnateur des services complémentaires et le coordonnateur des services de l'adaptation scolaire);
- Coordonnateur des services des ressources humaines;
- Coordonnateur des services autres que des services éducatifs et des services des ressources humaines (comprenant les emplois de coordonnateur des services des ressources financières, des services des ressources matérielles et des services des ressources informatiques);
- Coordonnateur des services à l'éducation des adultes;
- Coordonnateur des services à la formation professionnelle.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

iv. CONSEILLER EN GESTION DE PERSONNEL

L'emploi de conseiller en gestion de personnel constitue un emploi de cadre de type « fonctionnel » c'est-à-dire que, bien qu'il ne comprenne pas l'exercice de toutes les fonctions de gestion inhérentes aux emplois de cadre du type « hiérarchique », il comporte de façon spécifique l'exercice d'un pouvoir de contrôle dans certaines matières spécialisées relatives à la gestion des ressources humaines et d'une fonction de conseil auprès d'un ou de plusieurs cadres dont il n'est pas le responsable hiérarchique.

Le conseiller en gestion de personnel exerce un rôle de représentation de l'employeur dans l'accomplissement de ses fonctions.

Cet emploi comporte habituellement les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des politiques, des programmes, des normes, des règles ou des procédés de gestion des ressources humaines.
- Effectuer le suivi et assurer le contrôle de l'application de ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés.
- Conseiller les cadres relativement à ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés et à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail.
- Participer à la dotation du personnel.
- Participer à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail.
- Coordonner et surveiller les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau ou autre.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;
- Deux années d'expérience pertinente.

Condition particulière

- Pour occuper cet emploi, la personne ne doit pas être un salarié au sens du Code du travail.

Emploi de référence

L'emploi de référence est le suivant :

- Conseiller en gestion du personnel.

Le classement est indiqué à l'annexe II.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

b) SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE GÉRANCE

La sous-catégorie des emplois de cadre de gérance comprend les emplois caractérisés par la gestion des activités techniques, administratives et manuelles de certains programmes et du personnel affecté à ces activités.

La sous-catégorie des emplois de cadre de gérance est composée :

- i. des régisseurs;
- ii. des contremaîtres.

i. RÉGISSEUR

Les emplois de régisseur consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en œuvre de l'ensemble des programmes des services auxiliaires suivants d'une commission scolaire :

- Les services de l'approvisionnement;
- Les services communautaires;
- Les services alimentaires;
- Les services administratifs (notamment les services du transport, de l'équipement ou autres services administratifs);
- Les services de l'entretien.

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des systèmes et des procédures relatifs aux services auxiliaires et voir à leur mise en application.
- Organiser, distribuer et vérifier le travail du personnel affecté aux services auxiliaires.
- Diriger et évaluer le rendement du personnel relevant de leur autorité.

Qualifications minimales requises

Régisseur des services de l'approvisionnement

Régisseur des services communautaires

Régisseur des services alimentaires

Régisseur des services administratifs

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Six années d'expérience pertinente;
ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié ou certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- Dix années d'expérience pertinente.

Régisseur des services de l'entretien

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Six années d'expérience pertinente;
ou
- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- Huit années d'expérience pertinente.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Emplois de référence

Les emplois de référence de régisseur sont les emplois suivants :

- Régisseur des services (comprenant les régisseurs des services du transport, des services de l'équipement et des autres services administratifs, des services de l'entretien, des services de l'approvisionnement, des services alimentaires, des services communautaires, des contremaîtres généraux de la CSDM et des autres régisseurs de la CSDM).

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

ii. CONTREMAÎTRE

Les emplois de contremaître consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en œuvre des programmes de la commission scolaire, dans un secteur donné des services auxiliaires ou dans une unité administrative (école, service,...).

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Superviser et contrôler l'application de systèmes et de procédures approuvés pour la réalisation des activités d'un secteur donné.
- Déterminer le calendrier des activités.
- Diriger et évaluer le personnel¹ relevant de leur autorité.

Qualifications minimales requises

Contremaître d'entretien spécialisé ou d'entretien général

- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- Cinq années d'expérience pertinente.

Agent d'administration ou adjoint au régisseur des services administratifs du transport

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Quatre années d'expérience pertinente.
ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
- Huit années d'expérience pertinente.

Chef de secrétariat

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Trois années d'expérience pertinente.
ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
- Six années d'expérience pertinente.

Chef de cuisine et de cafétéria

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Quatre années d'expérience pertinente.

¹. Le contremaître d'entretien spécialisé gère une équipe de travail composée majoritairement d'ouvriers légalement qualifiés et spécialisés. Le contremaître d'entretien général gère une équipe de travail composée majoritairement d'ouvriers d'entretien et de service dont les activités sont celles généralement réalisées par des employés non spécialisés.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

ou

- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
- Cinq années d'expérience pertinente.

Emplois de référence

Les emplois de référence de contremaître sont les emplois suivants :

- Contremaître d'entretien spécialisé;
- Contremaître d'entretien général;
- Adjoint au régisseur des services du transport scolaire (comprenant les adjoints au régisseur du transport des élèves - CSDM);
- Agent d'administration;
- Responsable de cafétéria;
- Chef de secrétariat (comprenant chef de cuisine et de cafétéria).

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

2. CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE

a) DIRECTEUR D'ÉCOLE

L'emploi de directeur d'école comporte la responsabilité de la gestion, au point de vue tant administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources de l'école en vue de favoriser la réussite de tous les élèves, et ce, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission scolaire.

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Évaluer les besoins de l'école et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des orientations, des politiques, des règlements de la commission scolaire et du conseil d'établissement.
- Assister le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de ce dernier.
- Favoriser la concertation entre les parents, les élèves, l'équipe-école et les autres intervenants de même que leur participation à la vie de l'école et à la réussite scolaire.
- Participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la commission scolaire et voir à l'application de ceux-ci.
- Assurer la promotion de l'école.

En matière pédagogique et éducative

- Coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation du projet éducatif.
- Solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions et informer le conseil d'établissement, notamment quant aux programmes d'études locaux, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, aux règles de classement des élèves et au passage d'un cycle à l'autre du primaire.
- Élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par le conseil d'établissement sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, les services complémentaires et particuliers.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

- Établir, mettre en œuvre et évaluer les plans d'intervention pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- Proposer au conseil d'établissement des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue de l'école.

En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières

- Participer au recrutement du personnel de l'école.
- Définir les tâches, diriger, animer le personnel de l'école, en assurer la supervision et l'évaluation.
- Préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement et de formation continue.
- Faire part à la commission scolaire des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux et assurer le suivi des travaux.
- Procéder aux achats d'appareils, d'équipements, de biens meubles et immeubles et assurer la tenue de l'inventaire des biens et équipements.
- Préparer, administrer le budget de l'école et en assurer le suivi.

En matière de technologies de l'information et de la communication

- Établir, réaliser, évaluer le plan d'intégration et d'utilisation des technologies de l'information.

En matière des services de garde et du dîner

- Organiser et administrer les services convenus, le cas échéant, entre la commission scolaire et le conseil d'établissement.

En d'autres matières

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.
- Exercer, à la demande de la commission scolaire, des fonctions autres que celles de directeur d'école.

Qualifications minimales requises

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire ou occuper un emploi de directeur adjoint d'école;
 - Huit années d'expérience pertinente;
 - Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
 - À compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

Emploi de référence

L'emploi de référence est l'emploi de directeur d'école dont le classement est indiqué à l'annexe II.

b) DIRECTEUR ADJOINT D'ÉCOLE

L'emploi de directeur adjoint d'école primaire ou d'école secondaire consiste à assister le directeur d'école, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion pédagogique, éducative et administrative de l'école.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités et des tâches suivantes :

- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation du projet éducatif.
- Élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les plans d'intervention pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, les services complémentaires et particuliers, l'utilisation du temps hors enseignement et hors horaire, les règles de conduite et les services à l'élève.
- Coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité de l'école tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services de garde et du dîner.
- Assumer toute autre responsabilité compatible à sa fonction qui lui est confiée par le supérieur immédiat.
- Remplacer le directeur d'école en cas d'absence brève de celui-ci.

Qualifications minimales requises

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;
- Cinq années d'expérience dans un emploi d'enseignant ou de professionnel non enseignant;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

Emploi de référence

L'emploi de référence est l'emploi de directeur adjoint d'école dont le classement est indiqué à l'annexe II.

c) GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF D'ÉTABLISSEMENT

Sous la supervision du directeur d'école, l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement comporte la responsabilité de la gestion des activités techniques et administratives reliées aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles d'un établissement. L'emploi consiste à assumer, à l'intérieur de son champ de compétence et de sa délégation de pouvoir, un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement pour favoriser la gestion optimale de ces ressources.

Cet emploi comporte, notamment, l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'évaluation des besoins de l'établissement en termes de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et collaborer au plan d'effectifs et à la répartition budgétaire.
- Participer à l'élaboration des politiques, des règlements, des procédures internes et voir à leur application, et développer des outils de gestion afin de maximiser les pratiques administratives.
- S'assurer de la réalisation de l'ensemble des activités administratives requises pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.
- Assister la direction de l'établissement dans la préparation des prévisions budgétaires et en assurer le suivi. Superviser l'ensemble des opérations comptables reliées à la gestion des ressources matérielles et financières de l'établissement.
- Gérer le processus d'approvisionnement de l'établissement, collaborer à la gestion des espaces locatifs et mettre en application les protocoles d'entente avec les partenaires internes et externes. S'assurer de l'entretien préventif et curatif de l'établissement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation des modes de communication et de transmission de l'information tant à l'interne qu'à l'externe.
- Assurer la gestion, sur le plan administratif, des activités reliées aux services aux élèves.
- Planifier et organiser les opérations administratives de début et de fin d'année.
- Représenter l'établissement, à la demande de la direction, sur les dossiers relevant de sa compétence.
- Diriger, contrôler et évaluer le personnel sous sa responsabilité.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Qualifications minimales requises

- Certificat universitaire de premier cycle dans un champ d'étude approprié ou occuper un emploi de cadre ou de hors-cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un diplôme universitaire, dans une commission scolaire;
- Malgré les qualifications minimales requises, un cadre qui, le 5 juin 2012, exerce l'emploi d'adjoint administratif de centre ou d'école est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement.

Emploi de référence

- L'emploi de référence est l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement dont le classement est indiqué à l'annexe II.

3. CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE

a) SOUS CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES

i. DIRECTEUR DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES

L'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes comporte la gestion, au point de vue tant administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources du centre en vue de favoriser la réussite de tous les élèves, et ce, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission scolaire.

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Évaluer les besoins du centre et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques, des règlements de la commission scolaire et du conseil d'établissement.
- Assister le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de ce dernier.
- Favoriser la concertation entre la clientèle, le personnel du centre et les autres intervenants, leur participation à la vie du centre et à la réussite scolaire.
- Participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la commission scolaire et voir à l'application de ceux-ci.
- Assurer la promotion des services d'éducation des adultes.

En matière pédagogique et éducative

- Coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions, notamment quant aux programmes d'études locaux, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, à la détermination des préalables, aux tests de classement et aux règles de passage d'un cycle à l'autre.
- Élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par le conseil d'établissement sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, la mise en œuvre

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

de programmes d'études selon les besoins de la clientèle, les services complémentaires et d'éducation populaire.

- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de développement ou d'application des activités de formation autofinancées.
- Concevoir le plan de développement du centre, en assurer la réalisation, l'application et l'évaluation.
- Proposer au conseil d'établissement des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue de l'établissement.

En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières

- Participer au recrutement du personnel du centre.
- Définir les tâches, diriger, animer le personnel du centre, en assurer la supervision et l'évaluation.
- Préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement.
- Faire part à la commission scolaire des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux du centre et voir au suivi des travaux.
- Procéder aux achats d'appareils, d'équipements, de biens meubles et immeubles et assurer la tenue de l'inventaire des biens, équipements et outillage.
- Préparer, administrer le budget du centre et en assurer le suivi.
- Percevoir les frais de service facturés par le centre auprès des entreprises, des organismes et des ministères concernés.

En matière de technologies de l'information et de la communication

- Établir, réaliser, évaluer le plan d'intégration et d'utilisation des technologies de l'information.

En matière de services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité

- Négocier et mettre en œuvre des ententes de service ou des activités de formation avec des entreprises, organismes, ministères ou commissions scolaires.

En d'autres matières

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.
- Exercer, à la demande de la commission scolaire, des fonctions autres que celles de directeur de centre d'éducation des adultes.

Qualifications minimales requises

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

de centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre 2001;

- Huit années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

Emploi de référence

L'emploi de référence est l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dont le classement est indiqué à l'annexe II.

ii. DIRECTEUR ADJOINT DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES

L'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes consiste à assister le directeur de centre d'éducation des adultes, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion pédagogique, éducative et administrative du centre.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités et des tâches suivantes :

En matière pédagogique et éducative

- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les services complémentaires et d'éducation populaire, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, la détermination des préalables, les tests de classement et les règles de passage d'un cycle à l'autre, les règles de vie et les services aux adultes.
- Coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité du centre tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services d'accueil et de référence, les services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité.
- Assumer toute autre responsabilité compatible à sa fonction qui lui est confiée par le supérieur immédiat.
- Remplacer le directeur de centre d'éducation des adultes en cas d'absence brève de celui-ci.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Qualifications minimales requises

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre 2001;

- Cinq années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

Emploi de référence

L'emploi de référence est l'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes dont le classement est indiqué à l'annexe II.

iii. GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF D'ÉTABLISSEMENT

Sous la supervision du directeur de centre, l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement comporte la responsabilité de la gestion des activités techniques et administratives reliées aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles d'un établissement. L'emploi consiste à assumer, à l'intérieur de son champ de compétence et de sa délégation de pouvoir, un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement pour favoriser la gestion optimale de ces ressources.

Cet emploi comporte, notamment, l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'évaluation des besoins de l'établissement en termes de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et collaborer au plan d'effectifs et à la répartition budgétaire.
- Participer à l'élaboration des politiques, des règlements, des procédures internes et voir à leur application, et développer des outils de gestion afin de maximiser les pratiques administratives.
- S'assurer de la réalisation de l'ensemble des activités administratives requises pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

- Assister la direction de l'établissement dans la préparation des prévisions budgétaires et en assurer le suivi. Superviser l'ensemble des opérations comptables reliées à la gestion des ressources matérielles et financières de l'établissement.
- Gérer le processus d'approvisionnement de l'établissement, collaborer à la gestion des espaces locatifs et mettre en application les protocoles d'entente avec les partenaires internes et externes. S'assurer de l'entretien préventif et curatif de l'établissement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation des modes de communication et de transmission de l'information tant à l'interne qu'à l'externe.
- Assurer la gestion, sur le plan administratif, des activités reliées aux services aux élèves.
- Planifier et organiser les opérations administratives de début et de fin d'année.
- Représenter l'établissement, à la demande de la direction, sur les dossiers relevant de sa compétence.
- Diriger, contrôler et évaluer le personnel sous sa responsabilité.

Qualifications minimales requises

- Certificat universitaire de premier cycle dans un champ d'étude approprié ou occuper un emploi de cadre ou de hors-cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un diplôme universitaire, dans une commission scolaire;
- Malgré les qualifications minimales requises, un cadre qui, le 5 juin 2012, exerce l'emploi d'adjoint administratif de centre ou d'école est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement.

Emploi de référence

- L'emploi de référence est l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement dont le classement est indiqué à l'annexe II.

b) SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

i. DIRECTEUR DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'emploi de directeur de centre de formation professionnelle comporte la gestion, au point de vue tant administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources du centre en vue de favoriser la réussite de tous les élèves, et ce, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission scolaire.

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Évaluer les besoins du centre et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques et des règlements de la commission scolaire et du conseil d'établissement ou du comité de gestion.
- Assister le conseil d'établissement ou le comité de gestion dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de ce dernier.
- Favoriser la concertation entre les parents s'il y a lieu, le conseil d'établissement ou le comité de gestion, la clientèle, le personnel du centre, les représentants du milieu socio-économique et les autres intervenants et leur participation à la vie du centre et à la réussite scolaire.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

- Participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la commission scolaire et voir à l'application de ceux-ci.
- Assurer la promotion des services de formation initiale et de formation sur mesure.

En matière pédagogique et éducative

- Coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions, notamment quant aux projets particuliers de formation, aux modèles d'organisation scolaire, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, à l'application des critères d'admission et des règles de passage d'un module à l'autre.
- Élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par le conseil d'établissement ou le comité de gestion sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué aux matières de formation sur mesure, la mise en œuvre de programmes d'études selon les besoins de la clientèle.
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de développement ou d'application d'activités de formation autofinancées.
- Élaborer le plan de développement du centre, en assurer la réalisation, l'application et l'évaluation.
- Proposer au conseil d'établissement ou au comité de gestion des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue du centre.

En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières

- Participer au recrutement du personnel du centre.
- Définir les tâches, diriger, animer le personnel du centre, en assurer la supervision et l'évaluation.
- Préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement et de formation continue.
- Faire part à la commission scolaire des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux du centre et voir au suivi des travaux.
- Procéder aux achats d'appareils, d'équipements, de biens meubles et immeubles et assurer la tenue de l'inventaire des biens, équipements et outillage.
- Préparer, administrer le budget du centre et en assurer le suivi.
- Percevoir les frais de service facturés par le centre auprès des entreprises, des organismes et des ministères concernés.

En matière de technologies de la communication et de l'information

- Établir, réaliser, évaluer le plan d'intégration et d'utilisation des technologies de l'information.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

En matière de services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité

- Négocier et mettre en œuvre des ententes de service ou des activités de formation avec des entreprises, organismes, ministères ou commissions scolaires.

En d'autres matières

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.
- Exercer, à la demande de la commission scolaire, des fonctions autres que celles de directeur de centre de formation professionnelle.

Qualifications minimales requises

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre 2001;

- Huit années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- L'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par cinq années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection. Dans ces circonstances, le cadre n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 12;

À compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

Emploi de référence

L'emploi de référence est l'emploi de directeur de centre de formation professionnelle dont le classement est indiqué à l'annexe II.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

ii. DIRECTEUR ADJOINT DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'emploi de directeur adjoint de centre de formation professionnelle consiste à assister le directeur de centre de formation professionnelle, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion pédagogique, éducative et administrative du centre.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités et des tâches suivantes :

- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les modes d'organisation de la formation, les projets particuliers de formation, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, l'application des critères d'admission et des règles de passage d'un module à l'autre, les règles de vie et les services à la clientèle.
- Coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité du centre tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services d'accueil et de référence, les services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité.
- Assumer toute autre responsabilité compatible avec sa fonction qui lui est confiée par son supérieur immédiat.
- Remplacer le directeur de centre de formation professionnelle en cas d'absence brève de celui-ci.

Qualifications minimales requises

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1^{er} cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre 2003;

- Cinq années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;

L'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par cinq années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection. Dans ces circonstances, le cadre n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 12;

- À compter du 1^{er} septembre 2003, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de géant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2003, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

Emploi de référence

L'emploi de référence est l'emploi de directeur adjoint de centre de formation professionnelle dont le classement est indiqué à l'annexe II.

iii. GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF D'ÉTABLISSEMENT

Sous la supervision du directeur de centre, l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement comporte la responsabilité de la gestion des activités techniques et administratives reliées aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles d'un établissement. L'emploi consiste à assumer, à l'intérieur de son champ de compétence et de sa délégation de pouvoir et sous la responsabilité du directeur, un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement pour favoriser la gestion optimale de ces ressources.

Cet emploi comporte, notamment, l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'évaluation des besoins de l'établissement en termes de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et collaborer au plan d'effectifs et à la répartition budgétaire.
- Participer à l'élaboration des politiques, des règlements, des procédures internes et voir à leur application, et développer des outils de gestion afin de maximiser les pratiques administratives.
- S'assurer de la réalisation de l'ensemble des activités administratives requises pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.
- Assister la direction de l'établissement dans la préparation des prévisions budgétaires et en assurer le suivi. Superviser l'ensemble des opérations comptables reliées à la gestion des ressources matérielles et financières de l'établissement.
- Gérer le processus d'approvisionnement de l'établissement, collaborer à la gestion des espaces locatifs et mettre en application les protocoles d'entente avec les partenaires internes et externes. S'assurer de l'entretien préventif et curatif de l'établissement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation des modes de communication et de transmission de l'information tant à l'interne qu'à l'externe.
- Assurer la gestion, sur le plan administratif, des activités reliées aux services aux élèves.
- Planifier et organiser les opérations administratives de début et de fin d'année.
- Représenter l'établissement, à la demande de la direction, sur les dossiers relevant de sa compétence.
- Diriger, contrôler et évaluer le personnel sous sa responsabilité.

Qualifications minimales requises

- Certificat universitaire de premier cycle dans un champ d'étude approprié ou occuper un emploi de cadre ou de hors-cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un diplôme universitaire, dans une commission scolaire;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

- Malgré les qualifications minimales requises, un cadre qui le 5 juin 2012, exerce l'emploi d'adjoint administratif de centre ou d'école est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement.

Emploi de référence

- L'emploi de référence est l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement dont le classement est indiqué à l'annexe II.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE II
CLASSEMENT DES EMPLOIS DE RÉFÉRENCE

EMPLOIS	Strate Effectifs 24 000 et plus ou 300 000 HGF¹ et plus
Directeur de regroupement	12
Coordonnateur de regroupement	8

1. HGF : Heures-groupe de formation.

EMPLOIS	Strate Effectifs 48 000 et plus	Strate Effectifs 24 000 à 47 999	Strate Effectifs 12 000 à 23 999	Strate Effectifs 6 000 à 11 999	Strate Effectifs 5 999 et moins
Directeur des services éducatifs	12	11	10	9	8
Directeur des services des ressources humaines					
Directeur des services autres que des services éducatifs et des ressources humaines	11	10	9	8	7
Directeur adjoint des services éducatifs					
Directeur adjoint des services des ressources humaines	10	9	8	7	X
Directeur adjoint des services autres que des services éducatifs et des ressources humaines	9	8	7	6	X
Secrétaire général (fonction exclusive)	8	7	7	6	6
Coordonnateur des services éducatifs					
Coordonnateur des services des ressources humaines	8	7	6	5	5
Coordonnateur des services autres que des services éducatifs et des ressources humaines	7	6	5	5	5
Conseiller en gestion de personnel	4	4	4	4	4
Régisseur des services	4	4	3	3	3
Contremaître d'entretien spécialisé	2	2	2	2	2
Adjoint au régisseur des services du transport scolaire	2	2	2	2	2
Agent d'administration	2	2	2	2	2
Contremaître d'entretien général	1	1	1	1	1
Responsable de cafétéria	1	1	1	1	1
Chef de secrétariat	1	1	1	1	1

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

EMPLOIS	Strate Effectifs 2 800 et plus	Strate Effectifs 1 800 à 2 799	Strate Effectifs 800 à 1 799	Strate Effectifs 500 à 799	Strate Effectifs 250 à 499	Strate Effectifs 249 et moins
Directeur d'école	11	10	9	8	7	6
Directeur adjoint d'école	6	6	6	5	5	X
Gestionnaire administratif d'établissement	4	4	3	3	3	3

EMPLOIS	Strate HGF ¹ 85 000 et plus	Strate HGF 65 000 à 84 999	Strate HGF 35 000 à 64 999	Strate HGF 20 000 à 34 999	Strate HGF 8 000 à 19 999	Strate HGF 7 999 et moins
Directeur de centre d'éducation des adultes Directeur de centre de formation professionnelle	11	10	9	8	7	6
Directeur adjoint de centre d'éducation des adultes Directeur adjoint de centre de formation professionnelle	6	6	6	5	5	5
Gestionnaire administratif d'établissement	4	4	3	3	3	3

EMPLOIS	Strate HGF 400 000 et plus	Strate HGF 200 000 à 399 999	Strate HGF 100 000 à 199 999	Strate HGF 50 000 à 99 999	Strate HGF 49 999 et moins
Directeur des services de l'éducation des adultes Directeur des services de la formation professionnelle	11	10	9	8	7
Coordonnateur des services de l'éducation des adultes Coordonnateur des services de la formation professionnelle	8	7	6	6	5

1. HGF : Heures-groupe de formation.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE III
ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION

CLASSE	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)		Taux du 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)		Taux à compter du 2019-04-01 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
12	101 842	135 786	103 879	138 502	105 390	140 517
11	96 214	128 282	98 138	130 848	99 629	132 836
10	90 896	121 192	92 714	123 616	94 183	125 574
9	85 872	114 493	87 589	116 783	89 034	118 709
8	81 127	108 167	82 750	110 330	84 166	112 219
7	75 622	100 827	77 134	102 844	78 660	104 878
6	70 488	93 981	71 898	95 861	73 515	98 017
5	65 630	87 504	66 943	89 254	68 705	91 605
4	61 109	81 476	62 331	83 106	62 774	83 696
3	55 871	74 493	56 988	75 983	57 354	76 470
2	50 884	67 844	51 902	69 201	52 402	69 868
1	46 343	61 789	47 270	63 025	47 878	63 836

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE IV
RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

SECTION I
APPLICATION

1. L'octroi de la retraite progressive résulte d'une demande du cadre acceptée par la commission scolaire.
2. Le régime de retraite progressive s'applique au cadre qui satisfait aux conditions suivantes :
 - 1° Être régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40 % du temps travaillé du cadre régulier à temps plein;
 - 2° Être participant au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au régime de retraite des enseignants, au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite du personnel d'encadrement;
 - 3° Avoir une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances précisant qu'il aura droit à une pension à la fin de l'entente; cette attestation doit être fournie à la commission scolaire au moment de la demande écrite du cadre concernant la retraite progressive;
 - 4° Avoir conclu une entente écrite avec la commission scolaire.

SECTION II
CONTENU DE L'ENTENTE

3. L'entente écrite conclue entre le cadre et la commission scolaire doit être conforme aux dispositions des lois et des règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive, aux dispositions de la présente annexe et doit comprendre les éléments suivants :
 - 1° La durée de la retraite progressive, laquelle peut varier de un an à cinq ans;
 - 2° La proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, laquelle ne peut être inférieure à 40 % du temps travaillé du cadre régulier à plein temps.

Aux fins du présent paragraphe, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive du cadre ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine;
 - 3° L'aménagement du temps travaillé;
 - 4° L'engagement du cadre à prendre sa retraite au terme de la retraite progressive, sous réserve des articles 11 et 12 de la présente annexe.

SECTION III
AUTRES MODALITÉS

4. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée de la retraite progressive, les dispositions décrites au présent règlement ainsi qu'aux politiques de gestion, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au cadre.
5. Le traitement du cadre qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.
6. Aux fins du régime de retraite du cadre, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

1° Le traitement admissible des années ou parties d'années visées par la retraite progressive est le traitement que le cadre aurait reçu ou, pour la période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

2° Le service crédité est celui qui aurait été crédité si le cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

3° Les cotisations du cadre à son régime de retraite sont celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

4° Si le cadre devient invalide, pour la période de la 4^e semaine à la 104^e semaine d'invalidité totale, l'exonération des cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle le cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

7. Aux fins des régimes d'assurance, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :

1° À l'exception de l'assurance salaire de courte durée, les protections des régimes d'assurance sont celles auxquelles le cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Quant à l'assurance salaire de courte durée, elle s'applique selon la proportion du temps travaillé précisée pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéfices monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente;

2° Les primes du cadre et de la commission scolaire aux régimes d'assurance sont celles qui auraient été applicables si le cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

8. Pendant la durée de la retraite progressive, le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie à son crédit pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail précisée à l'entente. Dans ce cas, les modalités d'utilisation des jours de congés de maladie sont celles précisées aux articles 4 à 8 de l'annexe XIV de ce règlement.

9. Sous réserve de l'article 4 de la présente annexe, aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années ou parties d'années de la retraite progressive constitue du service continu.

10. Dans le cas où le cadre n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le cadre aura droit de prendre sa retraite.

De plus, dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au cadre seraient inférieures à celles estimées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au cadre correspondent à l'estimation qui a été faite par la Commission.

11. Pendant la durée de la retraite progressive, lorsque le cadre démissionne et est engagé par une autre commission scolaire ou un autre organisme du secteur de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la science, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, l'entente prend fin à moins que le nouvel employeur accepte de maintenir l'entente et que la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances approuve le maintien de l'entente.

12. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance précisée à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances mentionnées aux règlements d'application édictés en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10), de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RLRQ, c. R-11) ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, c. R-12), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière établie par ces règlements.

13. Le cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois du régime de retraite progressive.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE V¹
DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, la présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à une ou un cadre un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Aux fins de la présente annexe, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- 1° Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- 2° De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- 3° De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou par la nullité du mariage, la dissolution ou la nullité de l'union civile et la séparation de fait depuis plus de trois mois pour les personnes qui vivent maritalement fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

2. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le cadre reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la ou le cadre partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la ou le cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 6 ou 7, le congé de paternité prévu à l'article 25 ou le congé pour adoption prévu à l'article 33.

3. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

4. La commission scolaire ne rembourse pas à une ou un cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23).

5. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

¹. Dans la présente annexe, tout renvoi à un article est un renvoi à un article de la présente annexe, sauf si autrement spécifié.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

§1. Droit au congé

6. La cadre enceinte visée par l'article 17 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

La cadre enceinte visée par l'article 21 ou 22 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

La cadre admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt semaines de service tel que prévu aux articles 17 et 21 a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

La cadre visée par l'article 22 a droit à un congé de vingt semaines si elle n'a pas complété vingt semaines de service tel que prévu à cet article.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celles prévues aux alinéas précédents. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission scolaire, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

7. La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu à la présente annexe a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 17, 21 et 22.

8. La cadre a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

9. La ou le cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

§2. Modalités du congé

10. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

11. Lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

12. Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45 durant cette suspension.

13. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 11 ou 12, la commission scolaire verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 17, 21 ou 22, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

14. Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la cadre l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la cadre est visée par l'article 56 pendant les six premières semaines et par l'article 45 par la suite.

15. La commission scolaire doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La cadre à qui la commission scolaire a fait parvenir l'avis prévu au premier alinéa doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section V.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

16. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit à la commission scolaire au moins trois semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par 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 cadre doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission scolaire d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

§3. Droit à l'indemnité pour une cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale

17. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et
- b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent sous-paragraphe a); et

2° En soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une cadre a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par la commission scolaire, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence. Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^o du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission scolaire lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

18. La cadre absente accumule du service aux fins de son admissibilité à l'indemnité de maternité si son absence est autorisée, notamment pour invalidité totale, et comporte une prestation ou une rémunération.

19. Aux fins de la présente annexe, on entend par traitement hebdomadaire de base le traitement de la ou du cadre, les montants forfaitaires liés au mécanisme de réajustement de traitement ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres.

20. La commission scolaire ne peut compenser par l'indemnité qu'elle verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission scolaire effectue cette compensation si la cadre démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement du traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la cadre, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1^o du premier alinéa de l'article 17. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au présent article ou, le cas échéant, de ses employeurs.

§4. Droit à l'indemnité pour une cadre admissible au Régime d'assurance-emploi

21. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir, pendant les vingt semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et
- b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2^o Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et
- b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent sous-paragraphe a); et

en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission scolaire, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) du premier alinéa et le montant de prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission scolaire lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue par le paragraphe B) du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 20 s'applique à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

§5. Droit à l'indemnité pour une cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

22. La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 17 et 21.

Toutefois, la cadre qui a accumulé vingt semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et
- b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le 4^e alinéa de l'article 20 s'applique à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

§ 6. Calcul et versement de l'indemnité

23. Dans les cas prévus aux articles 17, 21 et 22 :

1° Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée;

2° Dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la commission scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la commission scolaire dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la commission scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

3° Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requise en vertu des articles 17, 21 et 22 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

4° Le traitement hebdomadaire de base de la cadre à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Toute période pendant laquelle la cadre en retrait préventif en vertu de l'article 52 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des dispositions expresses visées à l'article 1.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION III
CONGÉ DE PATERNITÉ

§1. Droit au congé

24. Le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le cadre doit aviser la commission scolaire le plus tôt possible de son absence.

25. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 53 et 54, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

§ 2. Droit à l'indemnité

26. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, le cadre qui a complété vingt semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 17 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 21, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

26.1 Le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

27. Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce cadre a complété vingt semaines de service.

27.1 Le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

28. L'article 23 s'applique au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 26 ou 27.

§ 3. Modalités du congé

29. Le congé visé à l'article 25 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit aussi indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

30. Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

Le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

31. Le cadre qui fait parvenir à sa commission scolaire, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 45 s'applique. Il ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation.

SECTION IV CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

§ 1. *Droit au congé*

32. La ou le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La ou le cadre doit aviser la commission scolaire le plus tôt possible de son absence.

33. La ou le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 53 et 54, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la ou le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la ou le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission scolaire.

34. La ou le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

§ 2. *Droit à l'indemnité*

35. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le cadre qui a complété vingt semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 17 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 21, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

35.1 La ou le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

36. La ou le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce ou cette cadre a complété vingt semaines de service.

36.1 La ou le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

§ 3. Modalités du congé

37. Le congé visé à l'article 33 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date prévue de l'expiration dudit congé.

38. La ou le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 33 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

La ou le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la ou le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

39. La ou le cadre qui fait parvenir à sa commission scolaire, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 33, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 45 s'applique. Elle ou il ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation.

40. L'article 23 s'applique à la cadre ou au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 35 ou 36 en faisant les adaptations nécessaires.

41. La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission scolaire, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et les dispositions de l'article 33 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45.

SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT

42. La cadre qui désire prolonger son congé de maternité prévu à l'article 6, 7 ou 9, le cadre qui désire prolonger son congé de paternité prévu à l'article 25 et la ou le cadre qui désire prolonger le congé pour adoption prévu à l'article 33 a droit à l'un des congés suivants :

1° Un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. Toutefois, la durée de ce

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du congé pour adoption;

ou

2° Un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre, mais après la naissance ou l'adoption de l'enfant, et 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. Ce dernier congé s'applique aussi en prolongation au congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 39.

La ou le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier d'un congé sans traitement.

43. Le congé sans traitement visé à l'article 42 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

44. La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

45. Au cours du congé sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines de son congé et son service continu n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, la ou le cadre paye la totalité des primes.

46. La ou le cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées, prévue à l'article 56, immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas discontinuité avec son congé de paternité, de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

47. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

48. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement, d'une durée maximale d'un an, est accordé à la cadre ou au cadre dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectif ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du cadre.

SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

49. La cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1° Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2° 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3° Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit, signé par une sage-femme.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

50. Dans le cas des visites prévues au paragraphe 3° de l'article 49, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journée.

51. Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 56 et 59.

La cadre visée à l'article 49 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 49, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 50.

52. La cadre bénéficie du retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) dans la mesure où elle y a normalement droit.

SECTION VII

SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS DU CONGÉ

53. Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 25, ou son congé pour adoption prévu à l'article 33, après entente avec la commission scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

54. Sur demande de la ou du cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 25, le congé pour adoption prévu à l'article 33 ou le congé sans traitement prévu à l'article 42 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du cadre est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. La ou le cadre est visé par l'article 45 durant cette période.

55. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 53 ou 54, la commission scolaire verse à la ou au cadre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 25 ou 33, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

56. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, le congé de paternité prévu aux articles 24 et 25 et le congé pour adoption prévu aux articles 32, 33 et 34, la ou le cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1° Régimes d'assurance, sauf les bénéfices liés au régime d'assurance salaire. Dans le cas d'un congé de maternité, la commission scolaire défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la cadre est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;

2° Accumulation de vacances;

3° Accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

La ou le cadre peut reporter des vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit la commission scolaire de la date du report.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

57. Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, durant un congé de paternité prévu à l'article 25 ou pour un congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le cadre bénéficie d'une prime pour disparités régionales pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit.

58. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, ou d'un congé sans traitement font l'objet d'une entente préalable entre la commission scolaire et la ou le cadre.

59. Au retour du congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant des dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE VI
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. La présente annexe vise les frais de déménagement dans les cas de relocalisation.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables au cadre que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation du cadre nécessite son déménagement.

Toutefois, le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du cadre et son domicile actuel est supérieure à 65 kilomètres.

SECTION I
FRAIS DE TRANSPORT DES MEUBLES ET DES EFFETS PERSONNELS

3. Le cadre a droit au remboursement, sur production de pièces justificatives, des frais engagés pour le transport de ses meubles meublants et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à engager.
4. Le cadre n'a pas droit toutefois au remboursement des frais engagés pour le transport de son véhicule personnel à moins que le lieu de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, le cadre n'a pas droit au remboursement des frais engagés pour le transport d'une embarcation, d'un canot ou autre.

SECTION II
ENTREPOSAGE

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le cadre a droit au remboursement des frais engagés pour l'entreposage des meubles meublants et des effets personnels pour lui-même et pour ses dépendants, pendant une période n'excédant pas deux mois.

SECTION III
DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

6. Le cadre a droit au paiement d'une allocation de déplacement de 750 \$ s'il est marié ou de 200 \$ s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit cadre ne soit affecté à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par la commission scolaire.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable au cadre marié qui est déplacé est payable également au cadre célibataire qui tient logement.

SECTION IV
COMPENSATION POUR LE BAIL

7. Le cadre a également droit, s'il y a lieu, au paiement de la valeur d'un mois de loyer à l'abandon d'un logis sans bail écrit. S'il y a bail écrit, le cadre a droit au paiement de la valeur maximale de trois mois de loyer lorsque ce dernier doit résilier son bail et que le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le cadre doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives nécessaires.
8. Le cadre qui choisit de sous-louer lui-même son logement a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces engagés pour la sous-location.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION V**REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE OU À L'ACHAT D'UNE MAISON**

9. Le cadre a droit au remboursement des dépenses suivantes relativement à la vente de sa maison qui est sa résidence principale :

1° Les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

2° Les frais d'actes notariés imputables au cadre pour l'achat d'une maison aux fins de résidence au lieu de son affectation à la condition que le cadre soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

3° Le paiement d'une pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

4° Le paiement des droits sur les mutations immobilières, le cas échéant.

10. Lorsque la maison du cadre, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le cadre n'a pas droit au remboursement des frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, sur production de pièces justificatives, le cadre a droit, pour une période n'excédant pas trois mois, au remboursement des dépenses suivantes :

1° Les taxes municipales et scolaires;

2° L'intérêt sur l'hypothèque;

3° Le coût de la prime d'assurance.

11. Dans le cas où le cadre choisit de ne pas vendre sa maison qui est sa résidence principale, il a droit, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, au remboursement du montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation des baux. De plus, il a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces et des frais d'au plus deux voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

SECTION VI**FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION**

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le cadre a droit au remboursement des frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation, pour lui et ses dépendants, pendant une période n'excédant pas deux semaines.

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission scolaire, ou si les dépendants du cadre marié ne sont pas relocalisés immédiatement, ce dernier a droit au remboursement des frais de transport pour visiter ses dépendants toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à concurrence de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

14. Le remboursement des frais de déménagement précisés à la présente annexe se fait par la commission scolaire qu'il quitte, et ce, dans les 60 jours de la présentation par le cadre des pièces justificatives nécessaires.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

ANNEXE VII RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. L'octroi d'un congé sabbatique à traitement différé est du ressort exclusif de la commission scolaire; cependant, dans le cas d'un refus, la commission scolaire fournit les raisons de ce refus au cadre qui en fait la demande.
2. La commission scolaire maintient sa cotisation au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-maladie du Québec, au Régime d'assurances collectives et au Régime de santé et sécurité au travail pendant la période du congé sabbatique du cadre.

La cotisation de la commission scolaire et du cadre à l'assurance emploi ne s'applique pas pendant la période du congé sabbatique du cadre.
3. Le remplacement du cadre en congé sabbatique par du personnel en disponibilité doit être favorisé, mais n'est pas obligatoire; toutefois, le remplacement doit s'effectuer, le cas échéant, sur une base temporaire.
4. Le cadre doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période dont la durée est égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou après le terme de celui-ci.
5. Le cadre qui bénéficie de l'assurance salaire ou qui est en congé sans traitement ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail.
6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont prévues à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) et au Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.Q., chapitre R-10,r.5).

SECTION I DURÉE DU CONTRAT

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un cadre pour une période de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans, ci-après appelée le « contrat ».

SECTION II DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE, POURCENTAGE DU SALAIRE ET PRESTATION DE TRAVAIL

8. La durée du congé sabbatique ainsi que le pourcentage du salaire applicable selon la durée du contrat, sont présentés au tableau suivant :

Durée du congé	Pourcentage du salaire selon la durée du contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois	S.O.	75,00	81,25	85,00
10 mois	S.O.	72,22	79,17	83,33
11 mois	S.O.	69,44	77,08	81,67
12 mois	S.O.	66,67	75,00	80,00

9. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le cadre bénéficie pendant le contrat, la durée du congé doit être d'au moins six mois consécutifs et le congé ne peut être interrompu, pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

10. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le cadre bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard six ans après la date où le salaire du cadre commence à être différé.

11. Sauf pour la durée du congé sabbatique, la prestation de travail du cadre pour la période du contrat n'est pas modifiée.

12. À son retour du congé sabbatique, le cadre est réintégré à son poste, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi applicables au cadre.

SECTION III DROITS ET AVANTAGES

13. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée du contrat, le cadre a droit aux dispositions précisées au présent règlement pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la nature du congé.

14. Pendant le congé sabbatique, le cadre n'a droit à aucune des primes ni aucun des suppléments précisés au présent règlement. Pendant chacune des autres années du contrat, le cadre a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments applicables.

15. Aux fins de la présente annexe, le salaire du cadre comprend le traitement et, s'il y a lieu, les montants forfaitaires reliés à la révision du traitement ou à l'application du mécanisme de réajustement du traitement.

16. Le présent régime n'a pas pour objet de verser des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, pendant son congé sabbatique, le cadre ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission scolaire, d'une personne ou d'une société avec qui la commission scolaire a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, que le montant qui correspond au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.

17. Aux fins des régimes d'assurance, le salaire assurable pendant la durée du contrat est celui que le cadre recevrait s'il ne s'était pas prévalu du congé sabbatique à traitement différé, et la prime du cadre est calculée en fonction de ce salaire.

18. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années du contrat est considérée comme une année de service continu.

19. Durant la période de congé, le cadre est réputé avoir pris les jours de vacances auxquels il a droit pour cette période. Durant la période de travail, les vacances annuelles sont rémunérées selon le pourcentage de son salaire déterminé à l'article 8.

20. Chacune des années visées par le contrat est considérée comme une année de service aux fins des régimes de retraite.

SECTION IV INVALIDITÉ TOTALE

21. Les dispositions ci-dessous s'appliquent dans le cas d'une invalidité survenant au cours de la période de participation au contrat :

1° Si l'invalidité totale survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité totale est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail du cadre;

Le cadre a droit, durant son congé sabbatique, au salaire déterminé selon l'article 8. À compter de la date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

2° Si l'invalidité totale survient après que le congé sabbatique a été pris :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

3° Si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8;

4° Si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, le cadre peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

- a) il peut continuer sa participation au contrat de congé sabbatique et reporter le congé à la date de son retour au travail ou à l'année scolaire suivante, selon l'entente convenue entre la commission scolaire et le cadre;
- b) il peut mettre un terme à sa participation au contrat. Dans ce cas, la commission scolaire rembourse au cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

5° Si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et :

- a) si le cadre a déjà pris son congé sabbatique, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé;
- b) si le cadre n'a pas déjà pris son congé sabbatique, la commission scolaire rembourse au cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

SECTION V DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT

22. Advenant la démission, la retraite ou le désistement du cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions ci-dessous s'appliquent :

1° Si le congé sabbatique a été pris, le cadre rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, la commission scolaire et le cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;

2° Si le congé sabbatique n'a pas été pris, la commission scolaire rembourse au cadre la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

3° Si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

On soustrait du montant reçu par le cadre durant le congé le total des montants de salaire différés; si le solde est négatif, la commission scolaire rembourse ce solde au cadre; si le solde est positif, le cadre rembourse ce solde à la commission scolaire. Dans ce dernier cas, la commission scolaire et le cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;

Le présent paragraphe ne s'applique pas au cas de désistement, lequel n'est pas permis pendant le congé sabbatique;

Malgré les dispositions du présent article, le cadre qui, à la suite de sa démission, est engagé comme cadre dans une autre commission scolaire continue sa participation au présent contrat à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION VI
DÉCÈS

23. Advenant le décès du cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent, si le cadre doit rembourser la commission scolaire, en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

SECTION VII
CONGÉ SANS TRAITEMENT

24. Pendant la période de participation au contrat, le cadre a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur à la commission scolaire. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée selon la durée du congé.

La durée totale d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze mois.

Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement est supérieure à douze mois, le contrat prend fin à la date qui excède la période permise et les dispositions précisées à l'article 22 s'appliquent.

SECTION VIII
CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU CONGÉ POUR ADOPTION

25. Lorsque le cadre obtient un congé de maternité ou lorsque la ou le cadre obtient un congé de paternité ou un congé pour adoption pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période du contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, lorsque le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le congé sabbatique, le ou la cadre peut mettre fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2° de l'article 22 s'appliquent.

SECTION IX
MISE EN DISPONIBILITÉ

26. Dans le cas où le cadre est mis en disponibilité au cours du contrat, sa participation au régime est maintenue.

Lorsque le cadre est relocalisé dans une autre commission scolaire, le contrat est transféré à cette commission scolaire, à moins d'un refus de cette dernière; dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent si le cadre doit rembourser la commission scolaire en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

SECTION X
CONGÉDIEMENT ET RÉSILIATION D'ENGAGEMENT

27. Advenant le congédiement ou la résiliation d'engagement du cadre, le contrat prend fin à la date de l'événement. Les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE VIII
PRÉRETRAITE GRADUELLE

1. La préretraite graduelle s'adresse au cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit, conformément aux articles 4 à 8 de l'annexe XIV du présent règlement.

Dans un tel cas, la semaine de travail réduite ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale du cadre régulier à temps plein.

2. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre le cadre et sa commission scolaire, qui tient compte des besoins de la commission scolaire. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle, dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

3. Le cadre qui opte pour une préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé précisé à l'entente.

Par ailleurs, lorsque le congé de préretraite graduelle s'échelonne sur une période de plus de 104 semaines, la participation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions contenues dans la police maîtresse.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE IX
CADRE À TEMPS PARTIEL

1. La présente annexe s'applique au cadre à temps partiel tel que défini à l'article 1 de ce règlement.

SECTION I
TRAITEMENT

2. Aux fins du présent règlement, le traitement du cadre à temps partiel correspond au traitement qu'il recevrait s'il était nommé à titre régulier à temps plein ajusté au prorata du temps travaillé.

SECTION II
RÉGIMES D'ASSURANCE

3. Sous réserve des articles 4 à 6 de la présente annexe et de l'article 64, le cadre à temps partiel est protégé par les régimes d'assurance précisés du présent règlement et à la police maîtresse des régimes d'assurance.

4. Le cadre à temps partiel est admis aux régimes d'assurance à l'expiration d'un délai de trois mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas apte au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions particulières précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre à temps partiel qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés d'un tel organisme est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

5. Le cadre à temps partiel, dont la semaine de travail est inférieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance vie de 3 200 \$ payable à sa succession.

6. Pour le cadre à temps partiel dont la semaine régulière de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre régulier à plein temps, les dispositions concernant les régimes d'assurance pour les cadres réguliers à plein temps s'appliquent.

SECTION III
VACANCES ANNUELLES

7. Les dispositions concernant les vacances annuelles précisées à la partie concernée du règlement s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, le nombre de jours ouvrables de vacances qui résulte de l'application de ces dispositions est ajusté au prorata du temps travaillé et est réparti en tenant compte de la semaine normale de travail du cadre à temps partiel.

SECTION IV
DISPARITÉS RÉGIONALES

8. Les dispositions concernant les disparités régionales s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, la prime d'isolement et d'éloignement est ajustée au prorata du temps travaillé.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION V
JOURS FÉRIÉS

9. Lorsqu'un jour férié, selon la politique en vigueur à la commission scolaire pour les cadres à temps plein, coïncide avec l'horaire de travail de cadre à temps partiel, ce dernier reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail ce jour-là.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE X

COMPOSITION DES COMITÉS D'ÉLABORATION ET DE MODIFICATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

COMITÉ CONSULTATIF DES ADMINISTRATEURS

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministre, de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de deux représentants de l'Association québécoise des cadres scolaires et d'un représentant de chacune des associations suivantes : l'Association des cadres de Montréal et l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec.

COMITÉ DU PERSONNEL DE DIRECTION D'ÉCOLE

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministre, de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de deux représentants de la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et d'un représentant de chacune des associations suivantes : l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire, l'Association québécoise du personnel de direction des écoles, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec et l'Association québécoise des cadres scolaires.

COMITÉ DU PERSONNEL DE DIRECTION DE CENTRE

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministre, de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de deux représentants de l'Association québécoise des cadres scolaires, et d'un représentant de chacune des associations suivantes : l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec, la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement, l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire et l'Association québécoise du personnel de direction des écoles.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE XI
RÉGIONS ADMINISTRATIVES¹

- Région administrative du Bas-Saint-Laurent (01)
- Région administrative du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)
- Région administrative de la Capitale-Nationale (03)
- Région administrative de la Mauricie (04)
- Région administrative de l'Estrie (05)
- Région administrative de Montréal (06)
- Région administrative de l'Outaouais (07)
- Région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue (08)
- Région administrative de la Côte-Nord (09)
- Région administrative du Nord-du-Québec (10)
- Région administrative de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)
- Région administrative de la Chaudière-Appalaches (12)
- Région administrative de Laval (13)
- Région administrative de Lanaudière (14)
- Région administrative des Laurentides (15)
- Région administrative de la Montérégie (16)
- Région administrative du Centre-du-Québec (17)

¹. Aux fins de l'application de la présente annexe, sont considérées comme une même région administrative :

- 1° les régions administratives 01 et 11;
- 2° les régions administratives 03 et 12;
- 3° les régions administratives 04 et 17;
- 4° les régions administratives 08 et 10;
- 5° les régions administratives 13, 14 et 15.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

ANNEXE XII

RESPONSABLES DE CENTRE DANS LES PÉNITENCIERS FÉDÉRAUX SITUÉS AU QUÉBEC

1. Les présentes dispositions s'appliquent à la personne qui est affectée par la commission scolaire à titre de responsable de centre, ci-après appelée « responsable », établi dans un pénitencier fédéral situé au Québec, conformément à l'entente.
2. Aux fins de la présente annexe, le mot « entente » désigne l'annexe 1997-2000 de l'entente cadre Canada-Québec relative à la formation dans les pénitenciers fédéraux, pour la période du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2000.
3. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, les dispositions suivantes du règlement, en y faisant les adaptations nécessaires, s'appliquent au responsable :
 - 1° Les chapitres I à IV;
 - 2° Les dispositions de la politique de gestion établie conformément au chapitre VII;
 - 3° Les dispositions du chapitre VIII sur les autres conditions de travail;
 - 4° Le chapitre IX sur les recours, à l'exception d'une plainte sur le retrait du centre pour raison de sécurité;
 - 5° Les annexes I à V, l'annexe VIII et l'annexe XIV.

SECTION I

ENGAGEMENT OU NOMINATION

4. La commission scolaire engage ou nomme le responsable pour une période déterminée; cette période ne peut toutefois excéder la période maximale prévue pour ce poste.

Malgré l'alinéa précédent, la présente disposition n'a pas pour effet de modifier le statut d'un cadre régulier à temps plein. Dans ce cas, la présente section ne s'applique pas à ce cadre.

5. Lorsque la commission scolaire décide de ne pas renouveler l'engagement ou la nomination du responsable, elle l'avise par écrit au moins 60 jours avant la fin de l'engagement ou de la nomination. Advenant que le délai de 60 jours excède la date de la fin de l'engagement ou de la nomination du responsable, ce dernier reçoit son traitement pour la période de l'avis qui excède cette date, s'il n'est pas affecté à un autre emploi à la commission scolaire.
6. Sauf si la commission scolaire décide de renouveler l'engagement ou la nomination du responsable au terme de la période, tous les bénéfices précisés à cette annexe et au présent règlement cessent de s'appliquer au responsable au terme de l'engagement ou de la nomination du responsable.

SECTION II

CLASSIFICATION

7. Sous réserve des responsabilités spécifiques précisées à l'entente, la définition de l'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes est celle qui s'applique à l'emploi de responsable.

SECTION III

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

8. Les classes et les échelles de traitement du directeur adjoint de centre d'éducation des adultes sont celles qui s'appliquent à l'emploi du responsable. Les heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20 du règlement.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

SECTION IV

DISPOSITION PARTICULIÈRE RELATIVE AU RETRAIT POUR RAISON DE SÉCURITÉ

9. Le responsable qui est retiré du pénitencier pour raison de sécurité par sa commission scolaire maintient les droits et avantages précisés à cette annexe et au présent règlement pour la durée de la période d'engagement ou de nomination et est affecté à d'autres fonctions à la commission scolaire pour la durée de cette période.

Toutefois, dans le cas d'un cadre qui avait déjà le statut de régulier à temps plein à la commission scolaire au moment de son affectation à un emploi de responsable, la commission scolaire l'affecte à un autre emploi de cadre ou le met en disponibilité s'il ne peut être affecté à un tel emploi.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (suite)

ANNEXE XIII

CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX CADRES DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

1. Les dispositions du présent règlement, à l'exception de l'annexe II, s'appliquent, le cas échéant, aux cadres du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (Comité de gestion de la taxe) en faisant les adaptations nécessaires, sous réserve des dispositions particulières ci-dessous.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT

2. Les sections I et II du chapitre II du présent règlement sont remplacées par la disposition suivante :

Le classement d'un poste correspond à la classe déterminée par le ministre en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay[®]. Le classement des postes est celui qui se retrouve au tableau de la présente annexe.

STABILITÉ D'EMPLOI

3. Le chapitre VI du présent règlement s'applique au cadre du Comité de gestion de la taxe sous réserve des dispositions particulières suivantes :

1° Lorsqu'un surplus de personnel cadre survient par suite de l'application d'une loi, d'un règlement adopté en vertu d'une loi sous la juridiction du ministre ou d'une politique administrative approuvée par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le Comité de gestion de la taxe consulte l'association d'administrateurs sur les moyens à prendre pour réduire les surplus et peut, à la demande d'un cadre, accorder une prime de séparation ou un congé de préretraite conformément au présent règlement, à la condition que cette mesure ait pour effet de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité au Comité de gestion de la taxe.

2° Lorsque le Comité de gestion de la taxe ne peut éliminer les surplus conformément au paragraphe précédent, il procède à la mise en disponibilité du personnel en surplus et en avise le Bureau national de placement.

3° Le cadre qui est en disponibilité est réaffecté dans un emploi à l'une ou l'autre des commissions scolaires du territoire de l'île de Montréal selon l'entente conclue par le Comité de gestion de la taxe avec l'une des commissions scolaires ou avec le ministre, selon le cas.

4° Le cadre qui est en disponibilité demeure toutefois à l'emploi du Comité de gestion de la taxe tant qu'une telle entente n'a pas été conclue.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

CLASSEMENT DES POSTES DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

EMPLOIS	CLASSES
Directeur des services financiers	9
Avocat-chef	7
Secrétaire général	7
Directeur du financement	7
Coordonnateur de la taxation, services financiers	6
Coordonnateur de la comptabilité, services financiers	6
Régisseur, ressources matérielles	4

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

ANNEXE XIV
ANCIENNES BANQUES DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

Remboursement des jours de congés de maladie

1. Le cadre qui, en vertu d'une résolution ou d'un règlement de la commission scolaire, bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance, soit le 1^{er} janvier 1974, ou à la date de son entrée en fonction, étant entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

2. Les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles qui ont été établies par résolution ou par règlement de la commission scolaire avant le 25 janvier 1972 pour le cadre en fonction comme cadre ou hors-cadre à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

Pour le cadre qui est entré en fonction comme cadre ou hors-cadre après l'entrée en vigueur des régimes d'assurance et qui a accumulé des jours de congés de maladie monnayables, le remboursement des jours monnayables se fait selon les modalités et les conditions applicables au moment où ces jours ont été arrêtés.

3. Les dispositions de cette annexe n'ont pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables dont la valeur a été déterminée par résolution ou règlement de la commission scolaire.

Utilisation des jours de congés de maladie

4. Les jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables, au crédit du cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1° Pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite;

2° Pour prendre une préretraite totale ou une préretraite graduelle selon les dispositions de l'annexe VIII;

3° Pour s'ajouter aux vacances du cadre, après entente entre le cadre et la commission scolaire;

4° Pour tout motif d'utilisation mentionné au présent règlement;

5° Pour combler la différence entre la prestation d'assurance salaire de courte durée mentionnée à l'article 74 et le salaire que le cadre recevrait s'il n'était pas en invalidité totale.

5. La valeur en temps ou en argent des jours monnayables est établie proportionnellement au pourcentage de monnayabilité acquis au moment de l'utilisation, sans jamais être inférieure à 50 %, et ce, selon le traitement du cadre au moment de l'utilisation.

6. La valeur en temps ou en argent des jours non monnayables est établie à 50 % du nombre de jours accumulés, et ce, selon le traitement du cadre au moment de l'utilisation.

7. Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application des articles 4 et 8 de la présente annexe, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

D-13 Document consolidé concernant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal
(suite)

8. Le cadre qui est en congé de préretraite en raison de l'utilisation de ses jours de congés de maladie a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

ooo0ooo



**POLITIQUE LOCALE DE GESTION DES CADRES
DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL**

Adoption :	Modification :
Résolution XV du Conseil des commissaires du 21 octobre 2009	Résolution 21 du Conseil des commissaires du 26 octobre 2011 Résolution 10 du Conseil des commissaires du 25 janvier 2017

(Note : Les modifications adoptées le 26 octobre 2011 remplacent la *Politique locale de gestion des gestionnaires de la CSDM P2002-2*, la *Politique concernant la nomination et le recrutement du personnel cadre P1998-2* ainsi que la *Politique de dotation des postes de direction d'établissement scolaire P2002-3*)

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Chapitre 1 – Cadre général de la politique	4
Section 1. Définition des termes.....	4
Section 2. Déclaration de principes	6
Section 3. Reconnaissance.....	7
Section 4. Information	8
Section 5. Consultation/Comité des relations professionnelles	8
Section 6. Cotisation professionnelle	9
Chapitre 2 – Dotation en personnel et dossier professionnel.....	10
Section 1. Objectifs.....	10
Section 2. Recrutement.....	10
Section 3. Conditions d'admissibilité à un poste de direction.....	11
Section 4. Conditions d'admissibilité à un poste de direction adjointe.....	11
Section 5. Liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe.....	11
Section 6. Affichage – dispositions générales	12
Section 7. Affichage en cours d'année	13
Section 8. Affichage à la suite de l'adoption du plan de l'effectif	13
Section 9. Sélection	14

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

	P2009-2
Section 10. Nomination et affectation temporaire	15
Section 11. Probation.....	17
Section 12. Mobilité	18
Section 13. Dossier professionnel	19
Section 14. Démission	20
Chapitre 3 – Bénéfices de l’emploi	21
Section 1. Congés sans traitement	21
Section 2. Congés parentaux	22
Section 3. Congés à traitement différé.....	22
Section 4. Congés pour affaires professionnelles	22
Section 5. Congés spéciaux	23
Section 6. Jours chômés.....	24
Section 7. Année, semaine et heures de travail	25
Section 8. Charge de travail supplémentaire et récupération	25
Section 9. Vacances.....	26
Section 10. Indemnités de dépenses	27
Section 11. Frais de déplacement	27
Section 12. Responsabilité civile.....	27
Chapitre 4 – Avantages sociaux.....	28
Section 1. Régime local d’assurance-vie.....	28
Section 2. Banques de congés de maladie	28
Section 3. Santé et sécurité au travail	29
Chapitre 5 – Recours relatifs à l’application de la politique de gestion	29
Chapitre 6 – Durée de la politique de gestion	30
Chapitre 7 – Éléments spécifiques aux cadres d’école et de centre.....	30
Section 1. Détermination des surplus	30
Section 2. Processus de réaffectation des cadres d’école et de centre.....	30
Section 3. Mécanisme de rappel	31
Chapitre 8 – Éléments spécifiques aux administrateurs	31

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

Section 1. Stabilité d'emploi et sécurité d'emploi : principes généraux	31
Section 2. Modalités d'application	32
Section 3. Déclaration des surplus.....	32
Section 4. Réaffectation des surplus	33
Section 5. Conditions particulières des responsables de cafétéria	35
Annexe I – Nomination, rôle et responsabilités des représentants aux différents comités de la CSDM.....	38

CHAPITRE 1 – CADRE GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE

CHAPITRE 1 – SECTION 1 – DÉFINITION DES TERMES

1. Dans la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les définitions ci-dessous s'appliquent :

« Adjoint administratif » :	Administrateur d'école ou de centre dont le titre local utilisé à la Commission est « gestionnaire administratif d'école ou de centre ».
« Administrateur » :	Personne qui occupe un emploi de cadre dans un service ou dans un réseau ou de gérant en vertu du <i>Règlement</i> .
« Ancienneté de fonction » :	Nombre d'années travaillées dans une fonction de cadre à la Commission.
« Ancienneté générale » :	Nombre d'années travaillées comme employé régulier à la Commission.
« Année » ou « année de référence » :	Année financière ou scolaire s'étendant du 1 ^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
« Associations » :	Associations reconnues par la Commission pour représenter ses différents cadres, par ordre alphabétique : « ACM » : Association des cadres de Montréal « ACSQ » : Association des cadres scolaires du Québec « AMDES » : Association montréalaise des directions d'établissement scolaire.
« CARRA » :	Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.
« CRP » :	Comité des relations professionnelles.
« Cadre » :	Administrateur, cadre d'école ou cadre de centre.
« Cadre d'école » :	Direction d'école ou direction adjointe d'école.
« Cadre de centre » :	Direction de centre ou direction adjointe de centre.
« Centre » :	Centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle.
« Chaînon » :	Poste de direction ou de direction adjointe devenu vacant après le 30 juin, par suite du processus d'affichage accéléré prévu aux articles 60 et 61, et pourvu sans affichage.

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

« Commission » :	Commission scolaire de Montréal.
« Conjoint » :	Personnes qui, soit <ul style="list-style-type: none"> ◆ sont mariées et cohabitent; ◆ vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ◆ sont de sexes différents ou de même sexe et vivent maritalement depuis au moins un (1) an. La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre le statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.
« Conseil » :	Conseil des commissaires de la Commission.
« Direction » :	Toute direction d'école ou de centre.
« Direction adjointe » :	Toute direction adjointe d'école ou de centre.
« École » :	Établissement de la formation générale des jeunes.
« Enfant à charge » :	Enfant à charge tel qu'il est défini ci-après : <ul style="list-style-type: none"> ◆ enfant du cadre, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, ou ◆ enfant habitant avec le cadre pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou étant domicilié au Canada, qui dépend du cadre pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou ◆ s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou ◆ quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance, ou avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
« Expérience » :	Nombre d'années d'expérience reconnue dans une fonction relative à l'éducation.
« MELS » :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
« Politique de développement professionnel » :	<i>Politique de développement professionnel des gestionnaires de la Commission scolaire de Montréal.</i> La politique de développement professionnel fait partie intégrante de la présente politique.

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

« <i>Politique de gestion</i> » :	<i>Politique locale de gestion des cadres de la CSDM</i> , soit le document officiel de la Commission adopté par résolution du Conseil des commissaires et établissant les conditions de travail locales des cadres ou fixant les modalités de sujets ayant une incidence sur les activités de ceux-ci.
« Professionnel non syndiqué » :	Personne qui occupe un emploi de professionnel non syndiqué.
« <i>Règlement</i> » :	Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal.
« Responsable de cafétéria » :	Personnel de gérance qui a la responsabilité de toutes les opérations et du fonctionnement de la cafétéria des écoles et des centres.
« Semaine de relâche » :	Semaine habituellement fixée en février ou en mars où les élèves et les enseignants sont en congé.
« Traitement » :	Rémunération accordée à un cadre selon les échelles de traitement qui font partie du <i>Règlement</i> ou selon les articles 80 à 83, 92 et 93 du <i>Règlement</i> , à l'exception des bonis forfaitaires, des suppléments annuels ou des primes de disparité régionales, le cas échéant.
« Unité administrative » :	Unité représentant un réseau ou un service bien défini dans la structure de la CSDM, ayant des objectifs déterminés et possédant une certaine autonomie d'action sous l'autorité d'une direction.

CHAPITRE 1 – SECTION 2 – DÉCLARATION DE PRINCIPES

2. La présente politique de gestion a été élaborée conformément au *Règlement*, plus particulièrement au regard de ses articles 122, 194 à 196 et 275 à 277. Elle ne peut avoir pour effet de restreindre les droits ou privilèges que confèrent toute loi, décret ou règlement s'appliquant à ces cadres. La *Politique de développement professionnel* fait partie intégrante de la présente politique de gestion.
3. Aux fins de la présente politique de gestion, la Commission reconnaît la nécessité que ses cadres soient associés aux orientations et aux politiques de la Commission.
4. Chaque cadre doit prendre les initiatives nécessaires ou utiles à l'exercice du mandat que la Commission lui confie, en tenant compte du droit de la Commission d'élaborer des directives et d'adopter des mesures requises pour assurer la bonne marche des écoles, des centres et des unités administratives.

P2009-2

5. Chaque cadre doit veiller à la meilleure utilisation possible des ressources humaines, financières et matérielles mises à sa disposition en vue d'assurer la bonne marche des activités de la Commission contribuant à offrir à toutes ses populations les services auxquels elles ont droit et qui sont conformes à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), ainsi qu'une éducation et une instruction de qualité.
6. La Commission reconnaît que la direction d'une école ou d'un centre est la personne responsable de toutes les activités éducatives et administratives qui lui sont confiées dans l'établissement qu'elle dirige.
7. La Commission reconnaît l'importance de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et, conséquemment, encourage la prise des congés prévus à la présente politique.
8. La Commission a pour objectif la rétention de ses cadres, notamment en favorisant leur reconnaissance, l'accroissement de leurs compétences de même qu'en suscitant des conditions propices à la préparation de la relève.

CHAPITRE 1 – SECTION 3 – RECONNAISSANCE

9. La Commission traite avec les représentants officiels des Associations.
10.
 - a) La Commission reconnaît que l'AMDES et l'ACSQ sont les représentantes officielles des cadres d'école et de centre qui sont à son emploi ou qui le deviendront et qui sont ou seront membres de ces Associations.
 - b) La Commission reconnaît que l'ACM et l'ACSQ sont les représentantes officielles des administrateurs de service ou de réseau qui sont à son emploi ou qui le deviendront et qui sont ou seront membres de ces Associations.
 - c) La Commission reconnaît que l'ACM, l'ACSQ et l'AMDES sont les représentantes officielles des adjoints administratifs qui sont à son emploi ou qui le deviendront et qui sont ou seront membres de ces Associations.
11. La Commission discute avec les Associations de tout ce qui concerne les diverses conditions de travail des cadres. Cette reconnaissance n'implique pas que ces Associations soient reconnues au sens du *Code du travail*.
12. Les Associations représentent les cadres de la Commission, à l'exception des personnes qui occupent les postes suivants : Direction générale, direction générale adjointe et direction du Service des ressources humaines.
13. Les conditions de travail qui s'appliquent aux professionnels non syndiqués sont celles prévues à la convention collective des professionnels syndiqués, à l'exception du droit au grief. Dans ce cas, les mécanismes de recours prévus à la présente politique de gestion et au *Règlement* s'appliquent.

CHAPITRE 1 – SECTION 4 – INFORMATION

14. La Commission transmet à l'ACM, l'ACSQ et l'AMDES copie de tous les règlements, résolutions, avis, directives ou communications concernant les cadres de la Commission et le personnel sous leur responsabilité.
15. La Commission transmet à l'ACM et à l'ACSQ copie de tous les règlements, résolutions, avis, directives ou communications concernant les professionnels non syndiqués et les responsables de cafétéria.

CHAPITRE 1 – SECTION 5 – CONSULTATION/COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

16. Les parties reconnaissent l'importance de favoriser la participation des cadres aux prises de décisions afin que ceux-ci puissent, tout en gardant leur caractère propre, s'associer à la Commission dans la poursuite d'objectifs communs.
17. La Commission, en accord avec chaque Association, convient de la formation d'un comité des relations professionnelles (CRP) qui est le lieu privilégié de toutes les discussions touchant les conditions de travail et l'exercice de la fonction de cadre ainsi que certaines politiques de la Commission, principalement celles ayant une incidence sur les conditions de travail.
18. Chaque comité des relations professionnelles se situe au niveau du Bureau de la Direction générale de la Commission et est formé de représentants de la Commission et de l'Association. Il est toujours loisible à chaque Association de s'adresser à la Commission lorsqu'il y a divergence d'opinions au comité des relations professionnelles.
19. Les fonctions du comité sont :
 - de recevoir et d'étudier toute proposition de modification aux politiques locales relatives aux conditions de travail des cadres;
 - de recevoir et d'étudier tout projet de politique ou de règlement ayant une incidence sur les conditions de travail locales des cadres;
 - de s'assurer du respect du *Règlement* et des politiques locales relatives aux conditions de travail des cadres;
 - de recevoir et de traiter les représentations d'un ou de plusieurs membres ou de l'ensemble des membres des Associations en ce qui a trait à leurs droits et à leurs conditions de travail;
 - d'identifier les autres sujets sur lesquels la Commission consultera officiellement chaque Association.
20. Les parties conviennent du nombre de membres qui formeront chaque comité :
 - a) représentants de la Commission :

Les personnes désignées par la Commission, selon le nombre convenu, dont au moins un membre de la Direction générale, parmi celles qui ne sont pas

P2009-2

représentées par l'Association. Celles-ci ne siègent pas au Comité à titre personnel mais comme mandataires de la Commission.

b) représentants de l'Association :

Les représentants désignés par chaque Association, selon le nombre convenu.

Aux fins du présent article, le rôle des représentants est précisé à l'Annexe I.

21. Le quorum des réunions de chaque comité est de deux (2) membres pour chacune des parties, soit la Commission et l'Association concernée.
22. Le Comité adopte des dates fixes pour ses réunions et établit sa procédure interne. Les délibérations de ce comité sont consignées dans des comptes rendus.
23. Il appartient à chaque Association de communiquer à ses membres le contenu des orientations de la Commission subséquentes aux travaux du CRP, sans préjudice aux droits et obligations du Secrétariat général et du Service des ressources humaines.
24. Le rapport déposé au Conseil à la suite d'une consultation du CRP comprend l'avis écrit de chaque Association qui en fournit un.
25. La consultation quant à l'élaboration, à la modification et à l'application de la politique de gestion, telle qu'elle est prévue aux articles 196 et 277 du *Règlement*, s'effectue par l'entremise du comité des relations professionnelles. La Commission s'engage à s'inscrire dans un processus de consultation visant à obtenir un consensus avec les Associations avant d'adopter toute modification à la présente politique de gestion. Au terme de la consultation, la Commission adopte les modifications qu'elle juge nécessaires.
26. Dans la mesure du possible, la Commission accorde un délai minimal de vingt (20) jours ouvrables pour recevoir les réactions des Associations à l'ensemble de ses consultations.

CHAPITRE 1 – SECTION 6 – COTISATION PROFESSIONNELLE

27. La Commission déduit du traitement de chacun des cadres à son emploi le montant de la cotisation fixée par l'Association de cadres à laquelle il a choisi d'appartenir, à moins que le cadre n'avise par écrit la Commission de son refus.
28. Le cadre qui désire cesser de cotiser à une Association ou qui désire changer d'Association doit le faire par écrit en adressant sa demande au Service des ressources humaines. Dans ce cas, conformément à la *Loi sur les syndicats professionnels*, un délai de trois (3) mois sera appliqué à compter de la date de réception de la demande écrite au Service des ressources humaines.
29. La Commission effectue cette déduction en prélevant des sommes égales sur les premiers versements de traitement de l'année scolaire (nombre de versements à

P2009-2

déterminer avec l'Association). Si un cadre entre en fonction après le 1^{er} juillet, le prorata de sa cotisation est retenu par montants égaux sur le nombre de versements à recevoir dans les trois (3) mois qui suivent ou dans un moindre temps.

30. Les sommes perçues à chaque paie pour le compte de chaque Association sont versées à chaque Association.
31. Chaque Association est responsable d'informer ses membres du mode de cotisation et prend fait et cause pour toute action qui pourrait découler de l'application de la présente disposition.
32. Chaque Association peut, une fois par année scolaire, communiquer à la Commission un nouveau taux de cotisation professionnelle. La Commission effectue la modification du taux de cotisation demandée pour l'ensemble des membres de l'Association dans un délai de soixante (60) jours.
33. Toute cotisation supplémentaire en cours d'année devra être précédée d'un avis officiel transmis à la Commission par l'Association concernée au moins soixante (60) jours avant le début des prélèvements.
34. Tout employé affecté de façon temporaire à un poste de cadre ou de professionnel non syndiqué qui choisit d'appartenir à une Association de cadres est couvert par le présent article.

CHAPITRE 2 – DOTATION EN PERSONNEL ET DOSSIER PROFESSIONNEL

CHAPITRE 2 – SECTION 1 – OBJECTIFS

35. Les dispositions sur la dotation en personnel cadre, prévues aux sections 2 à 12 du présent chapitre, visent les objectifs suivants :
 - assurer à la Commission le nombre requis de cadres;
 - contribuer au développement de l'organisation en favorisant le choix des meilleurs candidats afin de répondre aux exigences des postes à pourvoir;
 - contribuer au développement professionnel des cadres en facilitant les changements d'affectation en cours de carrière par des mesures d'incitation à la mobilité.

CHAPITRE 2 – SECTION 2 – RECRUTEMENT

36. Pour les postes de cadres de la Commission, les candidats peuvent être recrutés à l'interne ou à l'externe.
37. Pour chacun des postes de cadres à pourvoir, la Commission se réfère aux critères d'admissibilité définis dans le *Règlement*. Les critères sont centrés sur la préparation académique et l'expérience, qui doivent être considérées comme un strict minimum, et sont déterminés en fonction des exigences du poste à pourvoir.

P2009-2

38. Dans les cas particuliers, le Service des ressources humaines procède à la consultation des Associations de cadres concernées avant de recommander une dérogation à la présente politique. Dans ces cas, les qualifications minimales prévues au *Règlement* demeurent requises. Toutefois les candidats aux postes concernés, qu'ils soient de l'interne ou de l'externe, ne sont pas tenus d'être sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe prévue par l'article 41 de la présente politique.
39. Dans le cas d'un établissement d'enseignement professionnel sectoriel qui fait l'objet d'une entente particulière entre un secteur de l'industrie, le MELS et la Commission au regard du mode d'attribution des postes à la direction de l'établissement, cette attribution se fait en fonction de l'entente particulière.

CHAPITRE 2 – SECTION 3 – CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ À UN POSTE DE DIRECTION

40. Pour que sa candidature à un poste régulier de direction soit considérée, en plus des qualifications minimales requises par le *Règlement*, le candidat doit être au service de la Commission dans un poste de direction ou de direction adjointe en nomination régulière depuis au moins deux (2) ans et s'être engagé, le cas échéant, dans un programme de formation reconnu par la Commission dans le but de faciliter son intégration à la fonction.

De plus, le temps cumulé en affectation temporaire à titre de direction adjointe sera aussi considéré, à raison de 50 % de sa durée, pour l'atteinte des deux (2) années minimales requises, pourvu que, au moment de l'affichage, le candidat détienne un poste régulier et ait réussi sa probation.

La Commission peut nommer, à un poste de direction, un candidat de l'extérieur qui, en plus des exigences minimales requises par le *Règlement*, a cinq (5) ans d'expérience comme direction d'école ou de centre et dont le nom figure sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe prévue à l'article 41 de la présente politique.

CHAPITRE 2 – SECTION 4 – CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ À UN POSTE DE DIRECTION ADJOINTE

41. Pour que sa candidature à un poste de direction adjointe soit considérée, en plus des qualifications minimales requises par le *Règlement*, le candidat doit être inscrit sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe et accepter, le cas échéant, de s'engager dans un programme de formation reconnu par la Commission dans le but de faciliter son intégration à la fonction.

CHAPITRE 2 – SECTION 5 – LISTE D'ADMISSIBILITÉ À UN POSTE DE DIRECTION ADJOINTE

42. Il y a un concours pour établir la liste d'admissibilité au moment jugé opportun par la Commission. Les Associations en sont informées.

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

43. Les critères d'évaluation sont publicisés dans la circulaire d'affichage du concours, dont copie est transmise aux Associations.
44. La liste d'admissibilité est établie par ordre alphabétique, sans note. Le candidat qui réussit le concours voit son nom inscrit sur la liste d'admissibilité pour une période de trois (3) ans.
45. Le candidat inscrit sur la liste d'admissibilité qui bénéficie d'un congé parental ou d'un congé de maternité ou d'adoption de six (6) mois et plus peut, à sa demande, voir sa période d'admissibilité prolongée de la durée dudit congé jusqu'à un maximum d'un (1) an.
46. Au lancement d'un nouveau concours, le candidat inscrit sur la liste qui est affecté depuis six (6) mois et plus à un remplacement de longue durée voit automatiquement son nom réinscrit sur la liste jusqu'au concours suivant. Le candidat qui n'est pas affecté à un tel remplacement et qui a atteint l'échéance ou qui l'atteindra avant le prochain concours doit s'inscrire au concours et le réussir pour voir son nom réinscrit sur la liste d'admissibilité. Il en est ainsi à chaque concours.
47. Dans le but de confirmer leur intérêt à demeurer sur la liste, la Commission communique à la fin de chaque année avec les candidats de la liste qui n'ont pas eu d'affectation pendant l'année ou qui, au terme de l'année, n'ont pas d'affectation pour l'année suivante. La Commission se réserve le droit de radier de la liste le nom de tout candidat ayant omis de confirmer son intérêt à demeurer sur la liste ou ayant été évalué négativement à une promotion temporaire pour un poste le concernant. Une lettre à cet effet est envoyée au candidat.
48. Le Service des ressources humaines transmet aux Associations concernées la liste d'admissibilité pour la fonction de direction adjointe au moment de son adoption, puis au début de chaque année scolaire.

CHAPITRE 2 – SECTION 6 – AFFICHAGE – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

49. Entre le 1^{er} juillet et la rentrée officielle au mois d'août, il n'y a pas d'affichage sans l'accord des Associations concernées.
50. Une copie de tous les affichages est envoyée aux Associations.
51. Le cadre d'école ou de centre occupant une même fonction régulière et le candidat dont le nom figure sur la liste d'admissibilité peuvent poser leur candidature au moment des affichages. Le cadre d'école ou de centre en surplus doit poser sa candidature au moment des affichages et il est affecté en priorité par rapport aux candidats issus de la liste d'admissibilité.
52. À la suite d'une fusion d'écoles ou de centres ou d'une annexion à une école ou à un centre, il y a affichage si cela a pour effet :
 - de faire changer la classe salariale de cette école ou de ce centre;

P2009-2

- à la formation générale des jeunes, d'augmenter de plus de 40 % la clientèle pondérée MELS inscrite au 30 septembre de l'année en cours.

Dans les autres cas, l'école ou le centre est offert à l'une des deux directions en place, d'après le critère suivant : l'expérience, y compris le temps fait en promotion temporaire dans un poste de cadre d'école ou de centre à la Commission. Lorsque les directions ont le même nombre d'années d'expérience dans la fonction, l'expérience dans une fonction à la Commission prévaut et, si nécessaire, l'expérience dans une fonction relative à l'éducation au niveau de la province.

Il y a également affichage dans les quatre (4) cas suivants :

- lorsqu'il y a une nouvelle école ou un nouveau centre;
- lorsqu'une école primaire devient une école secondaire;
- lorsqu'une école secondaire devient une école primaire;
- lorsqu'on demande à une direction de prendre la responsabilité de deux (2) écoles ou de deux (2) centres.

L'impossibilité pour la Commission de se conformer aux règles décrites ci-dessus n'a pas pour effet d'invalider la nomination d'une direction ou d'une direction adjointe. Toutefois, dans le cadre de la présente disposition, la Commission s'engage à consulter au préalable les Associations concernées pour toute dérogation.

CHAPITRE 2 – SECTION 7 – AFFICHAGE EN COURS D'ANNÉE

53. L'affichage est d'une durée de sept (7) jours ouvrables.
54. Pour les postes temporairement vacants, il y a affichage des postes si la durée de l'affectation prévue est de six (6) mois ou plus.
55. Pour les postes définitivement vacants que la Commission décide de pourvoir en cours d'année, celle-ci procède par affichage interne auprès des personnes admissibles.
56. Dans des circonstances particulières, la Commission peut décider d'afficher simultanément à l'interne et à l'externe.
57. Les postes devenus définitivement vacants après le 1^{er} janvier peuvent être pourvus de façon régulière ou temporaire jusqu'à la fin de l'année scolaire.

CHAPITRE 2 – SECTION 8 – AFFICHAGE À LA SUITE DE L'ADOPTION DU PLAN DE L'EFFECTIF

58. Pour la période allant de l'adoption du plan de l'effectif par le Conseil jusqu'à la mi-septembre, l'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, sous réserve du processus d'affichage accéléré prévu aux articles 60 et 61 de la présente politique.
59. À la suite de l'adoption du plan de l'effectif du personnel cadre d'école et de centre (PAS), la Commission procède à l'affichage des postes en trois (3) tours :

P2009-2

- 1) Le premier affichage vise les postes vacants et temporairement vacants de direction de même que les postes vacants de directions adjointes, lesquels peuvent découler des situations suivantes :
- départs à la retraite;
 - désistements acceptés par la Commission;
 - postes devenus vacants en cours d'année et pourvus temporairement;
 - création de nouveaux postes;
 - absences (congé sabbatique, congé sans traitement, maladie ou autre).

Une direction adjointe en promotion temporaire dans un poste de direction d'école ou de centre depuis au moins deux (2) ans peut postuler les postes de direction au premier tour d'affichage. Seuls les candidats admissibles ayant postulés pour un poste donné peuvent y être nommés.

- 2) Le deuxième affichage est destiné à pourvoir les postes de direction et de direction adjointe devenus vacants à la suite du premier affichage, les postes encore vacants à la suite du premier affichage et les postes temporairement vacants de directions adjointes.
- 3) Le troisième affichage vise à pourvoir tous les postes vacants par suite du deuxième affichage.
60. Les postes qui demeurent vacants à la suite du troisième tour d'affichage sont affichés dans Adagio pour une période de deux (2) jours ouvrables. Ce processus d'affichage accéléré se poursuit jusqu'au 30 juin. Les postes restants sont alors pourvus en chaînons.
61. Les nouveaux postes qui deviennent vacants avant le 30 juin, mais qui n'ont pas de lien avec le troisième tour d'affichage, sont affichés pendant cinq (5) jours ouvrables. Les postes qui sont libérés à la suite de ces affichages sont affichés dans Adagio pendant deux (2) jours ouvrables. Ce processus d'affichage accéléré se poursuit jusqu'au 30 juin. Les postes restants sont alors pourvus en chaînons.
62. Les nouveaux postes qui deviennent vacants après le 30 juin sont pourvus temporairement et sont affichés pendant cinq (5) jours ouvrables à la rentrée au mois d'août.
63. À la suite de l'adoption du plan de l'effectif du personnel d'encadrement (administrateurs), la Commission procède à l'affichage des postes.

CHAPITRE 2 – SECTION 9 – SÉLECTION

64. La sélection des candidats pour les postes de cadres se fait par un comité de sélection composé d'au moins trois (3) personnes¹. Le comité de sélection demeure le même pour un poste donné.

¹ La Commission privilégie la représentation des deux sexes au sein du comité.

P2009-2

65. Pour un poste de direction d'école ou de centre, le comité est composé comme suit :
- Le supérieur immédiat;
 - Un cadre de la Commission;
 - Le commissaire du quartier où se situe l'école ou le centre concerné, selon sa disponibilité; s'il n'est pas disponible, un autre cadre de la Commission.
- Les critères de sélection sont établis après consultation du conseil d'établissement de l'école ou du centre concerné (art. 79 de la *Loi sur l'instruction publique*). Dans le cas d'une école sectorielle où il y a un conseil de gestion (école/industrie), un représentant de l'industrie fait partie du comité de sélection. Le cas échéant, les modalités prévues à l'entente de partenariat s'appliquent.
66. Pour un poste de direction adjointe d'école ou de centre, le comité est composé comme suit :
- Le supérieur immédiat;
 - Deux autres cadres de la Commission, dont au moins un cadre du réseau.
67. Pour un poste d'administrateur, le comité est composé comme suit :
- Le supérieur immédiat;
 - Deux autres cadres de la Commission ;
 - Un commissaire peut également être invité à participer au comité.
68. Le comité de sélection analyse les formulaires de mise en candidature et les curriculums vitae fournis par le Service des ressources humaines et évalue, notamment dans le cadre d'une entrevue, les compétences et la qualification des candidats en fonction des exigences du poste à pourvoir.
69. Dans les meilleurs délais, le supérieur immédiat du poste qui était à pourvoir communique à chacun des candidats la recommandation du comité à son égard.
70. Sur demande, un candidat peut connaître les motifs pour lesquels il n'a pas été retenu en s'adressant au supérieur immédiat du poste qui était à pourvoir.

CHAPITRE 2 – SECTION 10 – NOMINATION ET AFFECTATION TEMPORAIRE

71. La nomination des cadres de la Commission est faite conformément au *Règlement de délégation de pouvoirs*.
72. Les cadres sont appelés à assumer occasionnellement les responsabilités d'une autre fonction de cadre. Lorsque le remplacement excède dix (10) jours ouvrables consécutifs, la Commission peut procéder à une affectation temporaire selon les mécanismes prévus au *Règlement*. Pendant les vacances annuelles, il n'y a pas lieu de procéder à une affectation temporaire.
73. L'affectation temporaire se fait conformément au *Règlement de délégation de pouvoirs*.

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

74. Toute période d'affectation temporaire dans le même poste d'une durée de six (6) mois et plus fait l'objet d'une évaluation écrite par le supérieur immédiat.
75. Les règles régissant les affectations temporaires pour les cadres d'école et de centre sont les suivantes :
- 1) En l'absence de la direction :
 - s'il y a au moins une direction adjointe dans l'école ou le centre :
 - a) Absence prévisible de moins d'un (1) mois
 - Promotion temporaire d'une direction adjointe de l'école ou du centre; ou
 - Promotion temporaire d'une direction adjointe admissible à un poste de direction.
 - b) Absence prévisible de plus d'un (1) mois
 - Réaffectation d'une direction ou promotion temporaire d'une direction adjointe admissible à un poste de direction.
 - s'il n'y a pas de direction adjointe dans l'école ou le centre :
 - a) Absence prévisible de moins d'un (1) mois
 - Promotion temporaire d'une direction adjointe; ou
 - Promotion temporaire d'un employé dont le nom figure sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe; ou
 - Promotion temporaire d'un employé de l'école ou du centre, même si son nom ne figure pas sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe;
 - b) Absence prévisible de plus d'un (1) mois
 - Réaffectation d'une direction, ou promotion temporaire d'une direction adjointe admissible à un poste de direction.
 - 2) En l'absence de la direction adjointe :
 - a) Absence prévisible de moins d'un (1) mois
 - Promotion temporaire d'un employé dont le nom figure sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe; ou
 - Promotion temporaire d'un employé de l'école ou du centre même si son nom ne figure pas sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe.
 - b) Absence prévisible de plus d'un (1) mois
 - Réaffectation d'une direction adjointe; ou
 - Promotion temporaire d'un employé dont le nom figure sur la liste d'admissibilité à la fonction de direction adjointe.

Dans tous les cas, la personne choisie doit détenir les qualifications minimales requises par le *Règlement*.

76. Peut être affecté à un poste de cadre d'école ou de centre :
- a) un cadre de service ou de réseau qui devient en surplus;

P2009-2

- b) un cadre de service ou de réseau qui, pour des raisons particulières et avec l'accord de la Commission, revient à un poste de cadre d'école ou de centre¹.

Ces deux situations (paragraphe a) et b)) sont présentées et étudiées en CRP.

La réaffectation d'un cadre qui n'a pas déjà occupé un poste à la direction d'une école ou d'un centre en vertu du paragraphe a) se fait à un poste de direction adjointe. Ce dernier doit également répondre aux conditions d'admissibilité à la fonction de direction adjointe d'école ou de centre.

S'il devait y avoir dérogation dans l'un ou l'autre des paragraphes précédents, les situations particulières seront présentées au CRP.

77. Malgré ce qui précède, tout administrateur en disponibilité ayant déjà exercé des fonctions à la direction d'une école ou d'un centre, ainsi que tout cadre d'école ou de centre en disponibilité auront priorité, au moment des affectations temporaires, sur tout candidat n'ayant jamais exercé une fonction de direction d'école ou de centre. Le candidat retenu sera déterminé par l'analyse du dossier et les exigences particulières du poste à pourvoir temporairement.

CHAPITRE 2 – SECTION 11 – PROBATION

78. La période de probation est l'occasion pour un cadre de s'intégrer à son nouveau milieu de travail, d'établir la preuve de sa compétence pour accomplir la tâche dévolue et de répondre aux attentes particulières manifestées au moment de sa sélection. Cette période vient compléter le processus de sélection et est tout aussi éliminatoire que les étapes précédentes. Elle est également une occasion d'évaluer les résultats de cette nomination pour la Commission.
79. Le choix d'un candidat externe nouvellement nommé à une fonction de cadre ou d'un employé promu à une fonction de cadre n'est confirmé qu'après une période de probation réussie d'un (1) an.
80. Le choix d'un administrateur promu à une nouvelle fonction d'administrateur ou nommé à une fonction de cadre dans une autre unité administrative ou un établissement n'est confirmé qu'après une période de probation réussie d'un (1) an.
81. Le choix d'un cadre d'école ou de centre promu à une nouvelle fonction de cadre d'école ou de centre ou nommé à une fonction de cadre dans une unité administrative n'est confirmé qu'après une période de probation réussie d'un (1) an.
82. La durée d'une promotion temporaire ayant fait l'objet d'une évaluation positive compte pour la période de probation si elle est suivie d'une affectation régulière dans le même poste et dans le même établissement ou la même unité administrative. La période maximale alors reconnue correspond à la durée de la promotion temporaire jusqu'à un maximum de six (6) mois.

¹ Les paragraphes a) et b) s'appliquent à la condition que les réaffectations ne créent pas de surplus de personnel au niveau des cadres d'école ou de centre.

P2009-2

83. Au terme d'une période de six (6) mois, le supérieur immédiat complète un rapport préliminaire d'appréciation; le supérieur doit discuter du contenu de ce rapport avec le cadre en période de probation.
84. Avant la fin de la période de probation, un rapport d'appréciation accompagné d'une recommandation est préparé par le supérieur immédiat qui doit discuter de son contenu avec le cadre concerné. Une copie du rapport est transmise au Service des ressources humaines. La nature de la recommandation peut être soit l'acceptation ou le refus de confirmer le choix du cadre pour le poste, soit la prolongation de la période de probation. Les rapports liés à la période de probation sont présentés périodiquement à l'instance désignée dans le *Règlement de délégation de pouvoirs*.
85. Toute période d'absence jugée significative par le supérieur immédiat s'ajoute à la durée de la période de probation.
86. Pendant la période de probation, à la suite d'une recommandation défavorable du supérieur immédiat, la Commission peut mettre fin à la nomination ou à la promotion du cadre et le réaffecte dans une fonction équivalente à celle occupée antérieurement. Cette décision ne peut faire l'objet d'une contestation de la part de l'Association concernée. Cette dernière en sera toutefois informée.
87. Pour le candidat de l'externe nouvellement engagé, par suite d'une recommandation du supérieur immédiat durant la période de probation, la Commission peut mettre fin à son emploi en lui donnant un avis d'une durée raisonnable. Cette décision ne peut faire l'objet d'une contestation de la part de l'Association concernée. Cette dernière en sera toutefois informée.
88. Exceptionnellement, la Commission peut prolonger la période de probation.

CHAPITRE 2 – SECTION 12 – MOBILITÉ

89. Par les mesures d'incitation à la mobilité, la Commission poursuit les objectifs suivants :
 - favoriser le développement de la Commission en lui assurant une plus grande efficacité et une plus grande efficacité;
 - favoriser le développement et la polyvalence des ressources humaines par la mobilité de son personnel de cadres;
 - permettre au plus grand nombre de cadres d'utiliser toutes leurs aptitudes au sein de différentes équipes de gestion et de milieux de travail variés et ainsi enrichir leurs possibilités de carrière.
90. Toute direction d'école ou de centre peut, avant le 1^{er} mars, faire connaître par écrit son désir de se désister de son poste. La demande de désistement est adressée à la direction du réseau pour approbation et une copie est transmise à la Direction générale ainsi qu'au responsable de la dotation du personnel concerné au Service des ressources humaines. La Commission fait connaître sa décision au cadre avant le premier tour des

P2009-2

affichages prévu à l'article 59. Lorsque la personne se désiste ainsi de son poste, le mécanisme de réajustement du traitement prévu au *Règlement* ne s'applique pas.

91. Lorsque le supérieur immédiat procède à l'évaluation d'une direction d'école ou de centre, il peut lui formuler une recommandation quant à l'opportunité de demander une nouvelle affectation ou de demeurer dans le même poste.
92. Une recommandation d'une nouvelle affectation peut avoir un caractère obligatoire. Dans ce cas, elle doit être motivée par la direction du réseau et acheminée à la Direction générale. Cependant, après avoir pris connaissance de cette recommandation, la direction d'école ou de centre peut décider de faire appel selon les modalités prévues à la présente politique et au *Règlement*. Dans le cas d'un tel mouvement, le mécanisme de réajustement du traitement prévu au *Règlement* s'applique.
93. Pour des raisons de santé ou autres (excluant les raisons disciplinaires), une personne occupant un poste de direction peut, sur recommandation de son supérieur immédiat, se voir confier un poste de direction adjointe. Dans ce cas, la Commission applique les mécanismes prévus au *Règlement*.
94. Les administrateurs peuvent obtenir un autre poste en postulant celui-ci.

CHAPITRE 2 – SECTION 13 – DOSSIER PROFESSIONNEL

95. La Commission consigne dans le dossier professionnel de ses cadres les documents qui témoignent de leur carrière. Ce dossier professionnel est sous la garde du Service des ressources humaines qui en assure la sécurité et la confidentialité.
96. Le dossier professionnel est accessible au supérieur immédiat, à la direction du Service des ressources humaines, aux procureurs de la Commission et à la Direction générale ou à son délégué.
97. À sa demande écrite, un cadre peut consulter son dossier professionnel en s'adressant à la direction du Service des ressources humaines. Dans un tel cas, la personne peut se faire accompagner par un représentant de son Association.
98. Il est essentiel que les cadres en situation d'autorité sur d'autres cadres rencontrent ceux-ci périodiquement pour faire le point sur le travail accompli et favoriser un échange entre autres sur les situations ou les fonctionnements qui nécessiteraient une amélioration.
99. Lorsque le rendement ou le comportement d'un cadre le justifie, le supérieur immédiat de ce cadre le convoque par écrit, avec un préavis de 48 heures, et lui adresse un avertissement verbal. Le cadre peut être accompagné d'un représentant de son Association s'il le désire.

Lorsque le rendement ou le comportement d'un cadre ne s'est pas amélioré à la suite d'un avertissement verbal ou lorsqu'il le justifie, le supérieur immédiat de ce cadre le

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

convoque par écrit, avec un préavis de 48 heures, et lui remet un avertissement écrit. Le cadre peut être accompagné d'un représentant de son Association s'il le désire.

Le cadre, à la suite de la réception d'un avertissement écrit, dont une copie sera versée à son dossier professionnel, obtiendra, s'il le désire, l'occasion d'être entendu par son supérieur immédiat et/ou par le supérieur hiérarchique à qui une copie de l'avertissement a été transmise.

Toute récidive ou comportement le justifiant peut entraîner une mesure disciplinaire plus sévère, pouvant aller jusqu'au congédiement.

100. Une copie de la convocation remise au cadre en vertu de l'article 99 est transmise par courriel, à titre informatif, au président de l'Association du cadre ou à toute personne que le président désigne. Une copie est également déposée au dossier du cadre.
101. Le cadre qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut, dans les vingt (20) jours ouvrables de sa réception, soumettre son cas au comité des relations professionnelles qui forme alors un comité paritaire spécial.
102. Ce comité paritaire spécial entend le cadre et fait ses recommandations à la Commission dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de sa formation.
103. La Commission fait connaître sa décision au cadre et à l'Association dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent les recommandations.
104. Si le cadre n'est pas satisfait de la décision de la Commission ou si la décision n'est pas rendue dans le délai, il peut utiliser les mécanismes prévus à la présente politique et au *Règlement*.
105. Lorsqu'une mesure disciplinaire est versée au dossier d'un cadre, celui-ci en est avisé et il peut y ajouter sa version des faits. Cet écrit est retiré du dossier dans le délai prévu à l'article 106.
106. La Commission retire du dossier professionnel le document où était consignée une mesure disciplinaire lorsque l'objectif visé par ledit document a été atteint ou lorsqu'aucune nouvelle mesure n'a été écrite sur le même sujet pendant une période de douze (12) mois.
107. La Commission s'engage à ne pas invoquer contre un cadre un document qui n'a pas été déposé à son dossier en vertu du présent chapitre ou qui en a été retiré.
108. En cas de rétrogradation disciplinaire, de non-réengagement ou de congédiement, la Commission procède par résolution du comité exécutif.

CHAPITRE 2 – SECTION 14 – DÉMISSION

109. Le cadre qui quitte la Commission de son plein gré doit faire parvenir avant son départ un avis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables, excluant les vacances et les congés chômés, au Service des ressources humaines avec copie à son supérieur immédiat. Afin

P2009-2

d'éviter tout délai administratif, cet avis écrit doit être accompagné du formulaire de cessation d'emploi approprié.

CHAPITRE 3 – BÉNÉFICES DE L'EMPLOI

CHAPITRE 3 – SECTION 1 – CONGÉS SANS TRAITEMENT

110. L'attribution du congé doit être faite conformément à la *Politique de congés* de la Commission.

111. Pendant son congé sans traitement, le cadre continue d'accumuler de l'ancienneté (années de service à la Commission). En outre, il conserve ses années d'expérience dans la dernière fonction occupée. De plus, l'expérience continue de s'accumuler dans les cas de congés sans traitement pour études à temps plein ou lorsque l'expérience acquise est jugée pertinente par la Commission.

Il conserve aussi le droit :

- de se présenter aux examens de promotion et aux affichages;
- de participer aux régimes d'assurance-vie et maladie, à la condition d'en payer la prime entière exigible;
- de recevoir toute la documentation pertinente à sa fonction sur demande écrite adressée à son supérieur immédiat.

Il peut aussi participer au fonds de pension auquel il est lié. Dans ce cas, il doit en faire la demande à la CARRA dans les délais prévus aux divers régimes.

112. Au retour d'un congé d'une (1) année ou moins, le cadre reprend le poste qu'il occupait à son départ, si ce poste existe encore. Pour un congé de plus d'une (1) année, le cadre est réaffecté à son poste ou à un poste d'une classification équivalente à celui qu'il a quitté. La CSDM précise les modalités de retour au moment de la demande du congé et en informe l'Association concernée. L'application du présent article doit se faire en concordance avec le processus de réaffectation des cadres d'école et de centre.

Les parties concernées reconnaissent l'importance d'assurer la continuité dans les écoles et les centres, et ce, en vue de la réalisation de leur mission éducative. Par conséquent, la direction d'école ou de centre qui obtient un congé sans traitement pour travailler à l'extérieur de la Commission doit se désister de son poste. À son retour de congé, elle est réaffectée à un poste de classification équivalente à celui qu'elle a quitté. Si elle doit être réaffectée à un poste de classification inférieure, une protection salariale de deux (2) ans s'applique.

113. Si un cadre utilise son congé sans traitement à d'autres fins que les motifs invoqués pour l'obtenir, la Commission peut mettre fin à ce congé.

P2009-2

114. À la fin du congé, le défaut de se présenter au travail sans raison jugée valable par la Commission est considéré comme une démission prenant effet à compter de la date prévue de retour au travail.
115. Si le cadre candidat est élu au sein du gouvernement fédéral ou provincial ou au niveau municipal ou scolaire pour une charge à plein temps, ce dernier sera considéré en congé sans traitement pour la durée de la charge.
116. Les congés pour occuper une charge publique sont accordés en conformité avec le *Règlement*.
117. **Congé sans traitement**
- Le cadre régulier et à temps plein a droit, après chaque période de sept (7) ans de service continu dans une fonction couverte par la présente, à un congé sans traitement à temps plein d'une durée d'une (1) année, et ce, aux conditions suivantes:
- un préavis d'au moins soixante (60) jours ouvrables avant la date prévue du congé;
 - le congé d'une (1) année doit coïncider avec l'année scolaire;
 - le cadre d'école ou de centre doit occuper la même fonction depuis au moins trois (3) ans.

CHAPITRE 3 – SECTION 2 – CONGÉS PARENTAUX

118. Les dispositions relatives aux congés parentaux sont celles prévues à l'Annexe 5 du *Règlement*.

CHAPITRE 3 – SECTION 3 – CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

119. Les dispositions relatives aux congés à traitement différé sont celles prévues à l'Annexe 7 du *Règlement*.

CHAPITRE 3 – SECTION 4 – CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES

120. Tout cadre peut, sur recommandation de son Association et après approbation de son supérieur immédiat ou de l'autorité compétente à la Commission, s'absenter pour représenter son Association.

Pour chacune des journées d'absence mentionnées ci-dessus, l'Association concernée rembourse à la Commission les frais occasionnés par cette absence.

121. Les cadres invités à donner des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, comité pédagogique, congrès, session d'étude, etc.) ayant trait à l'éducation peuvent obtenir un congé avec traitement après approbation de leurs supérieurs immédiats ou de l'autorité compétente à la Commission.

P2009-2

122. La Commission accorde un congé avec traitement remboursable à tout cadre appelé à occuper un poste à plein temps pour son Association. Le traitement, de même que tous les avantages sociaux, sont remboursés par son Association ou autre organisme professionnel. La Commission doit être avisée de ce congé avant le 1^{er} avril, autant que possible.
123. Au retour de la personne concernée, celle-ci bénéficie des mêmes avantages que les personnes revenant d'un congé sans traitement.

CHAPITRE 3 – SECTION 5 – CONGÉS SPÉCIAUX

124. Le cadre en fonction a droit à certains congés spéciaux durant lesquels il peut s'absenter sans perte de traitement ni de supplément, en raison des situations suivantes :
- a) décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : sept (7) jours, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
 - b) décès de son père, sa mère, son frère ou sa sœur : cinq (5) jours, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
 - c) décès de ses beaux-parents, son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, son petit-fils ou sa petite-fille : trois (3) jours, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
 - d) le mariage de son père, sa mère, son frère, sa sœur ou son enfant : le jour du mariage;
 - e) le mariage du cadre : sept (7) jours, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
 - f) un maximum annuel de trois (3) jours pour couvrir toute autre situation de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) ou toute autre raison qui oblige un cadre à s'absenter de son travail, notamment pour des raisons de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, pour laquelle la Commission et les Associations conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement ni de supplément;
 - g) pour les situations énumérées en a), b), c), le cadre a droit à un (1) jour supplémentaire, sans perte de traitement ni de supplément, si les funérailles ont lieu à plus de 200 kilomètres du lieu de résidence du cadre ou à deux (2) jours supplémentaires si la distance à parcourir est supérieure à 400 kilomètres;
 - h) dans le cas de changement de domicile, le jour du déménagement (une fois par année).
125. Dans le cadre du paragraphe f) de l'article 124, le cadre peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni de supplément pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- a) dans le cas d'un accident d'automobile dont il est victime : une (1) journée, le jour de l'événement; le cadre n'a pas droit à plus de deux (2) jours de congé pour ce motif par année scolaire;

P2009-2

- b) dans le cas de maladie ou d'accident grave du conjoint, d'un enfant à charge, du père ou de la mère du cadre nécessitant un examen d'urgence dans une institution médicale reconnue ou une hospitalisation d'urgence ou dans le cas d'un accompagnement : un (1) jour par événement, le jour même;
- c) dans le cas de maladie ou d'accident grave du conjoint, d'un enfant à charge, du père ou de la mère du cadre nécessitant des traitements médicaux prescrits par un médecin et effectués dans une institution médicale reconnue et ne pouvant être dispensés en dehors de l'horaire de travail du cadre : une demi-journée (0,5), le jour du traitement.

Il est entendu que l'extension des motifs d'absence figurant au présent article ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum annuel de trois (3) jours ouvrables apparaissant au paragraphe f) de l'article 124.

126. En outre, la Commission, sur demande, permet à un cadre de s'absenter sans perte de traitement ni de supplément durant le temps où celui-ci :
- a) subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec;
 - b) agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;
 - c) est mis en quarantaine, sur l'ordre de la direction de la santé publique, dans un logement, par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
 - d) subit un examen médical, supplémentaire à celui exigé conformément à la loi, à la demande expresse de la Commission;
 - e) effectue des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Pour ces visites, le cadre bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.
127. En lien avec les principes et les objectifs prévus à la *Politique de développement professionnel*, la Commission accorde à ses cadres, sur autorisation du supérieur immédiat, cinq (5) jours de ressourcement par année scolaire.
128. La Commission peut aussi permettre à un cadre de s'absenter sans perte de traitement ni de supplément pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

CHAPITRE 3 – SECTION 6 – JOURS CHÔMÉS

129. Le cadre bénéficie annuellement de quinze (15) jours de congés chômés. Ces congés sont déterminés par la Commission pour l'ensemble du personnel. En outre, la Commission ajoute le nombre requis de jours supplémentaires de congés chômés et payés qui doivent être utilisés uniquement à la période des fêtes de Noël et du Nouvel

P2009-2

An, afin de permettre à tout le personnel visé par la présente politique de gestion de bénéficier d'une période de congé de deux (2) semaines complètes de calendrier.

130. Lorsqu'un de ces congés survient pendant les vacances du cadre ou lorsque celui-ci, à la demande de son supérieur immédiat, doit être au travail durant un tel congé, ce congé est reporté à une autre période durant l'année scolaire concernée, après entente avec son supérieur immédiat

CHAPITRE 3 – SECTION 7 – ANNÉE, SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

131. L'année de travail des cadres débute le 1^{er} juillet pour se terminer le 30 juin de l'année civile subséquente.
132. La semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours et se situe entre le lundi et le vendredi suivant.
133. L'aménagement du temps de travail quotidien et hebdomadaire des cadres repose d'abord sur leur responsabilité à remplir les mandats qui leur sont confiés.
134. Dans la répartition de son temps de travail, le cadre reçoit l'approbation de son supérieur immédiat; la prestation de travail requise respecte les demandes de la Commission, les dispositions du *Règlement* et les dispositions de la présente politique de gestion.
135. La Commission reconnaît le principe des horaires personnalisés. De tels horaires peuvent être établis par la Commission après entente entre le supérieur immédiat et les cadres concernés.
136. Lorsque, dans une unité administrative, bon nombre des employés bénéficient d'un horaire personnalisé, l'horaire de travail des cadres de l'unité administrative doit être ainsi fait que, généralement, il y a présence d'un cadre sur les lieux de travail.
137. Si la fonction d'un cadre exige sa présence au travail en dehors de l'horaire normal de travail pendant une certaine période ou quelques fois par semaine de façon régulière, le supérieur immédiat concerné procédera au réaménagement des heures de travail de ce cadre avec la collaboration du Service des ressources humaines. Si ce réaménagement doit exister pendant plus de deux (2) mois, l'Association sera consultée.

CHAPITRE 3 – SECTION 8 – CHARGE DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET RÉCUPÉRATION

138. Les heures de travail des cadres sont déterminées par les besoins du service à rendre et selon les échéances convenues entre le cadre et son supérieur immédiat. Le fait que certains cadres soient tenus de prolonger occasionnellement leur journée régulière de travail n'est pas considéré comme du travail supplémentaire.

P2009-2

139. Chaque cadre bénéficie de sept (7) jours ouvrables de récupération par année scolaire à titre de compensation pour le travail supplémentaire exécuté en dehors de ses heures régulières de travail. Ces jours de récupération sont automatiques et peuvent être utilisés sans justification après entente avec le supérieur immédiat quant au moment où ils seront pris. En outre, ces jours de récupération sont accordés *a priori*, c'est-à-dire dès l'entrée en fonction et, par la suite, au début de chaque année scolaire. Aussi, le nombre maximal de jours de récupération non utilisés qui peut être reporté à une année ultérieure est de sept (7) jours.

Au départ du cadre de la Commission ou à son passage à un emploi qui n'est pas couvert par le *Règlement*, la Commission monnaie le solde des jours de récupération non utilisés en tenant compte du prorata de la durée d'emploi de l'année en cours. Pour la personne qui occupe une fonction de cadre pour une partie d'année, ces sept (7) jours ouvrables sont pro ratés en fonction du nombre de mois à être travaillés à compter du moment où la personne occupe une fonction de cadre et le 30 juin qui suit son entrée en fonction.

140. Le directeur de réseau ou le directeur de l'unité de qui relève un cadre peut lui accorder jusqu'à un maximum de dix (10) jours supplémentaires de récupération pour un travail jugé exceptionnel ou pour une surcharge de travail, et ce, même si les sept (7) premiers jours n'ont pas été épuisés.

Ces journées supplémentaires doivent être prises dans l'année qui suit l'événement et, comme elles ne sont pas monnayables, elles devront obligatoirement être prises avant le départ de l'employé.

141. Après autorisation de son supérieur immédiat, lorsqu'un cadre doit, pour des dossiers spéciaux demandés par la Commission et dûment identifiés, exécuter son travail en dehors des heures régulières de travail, et ce, de façon soutenue pendant plus de dix (10) jours, il a droit à une compensation spéciale. Cette compensation peut prendre différentes formes (somme forfaitaire, récupération supplémentaire, etc.) et tenir compte, entre autres, du temps consacré au dossier et de la rémunération régulière du cadre concerné. Chaque cas doit au préalable faire l'objet d'une entente entre le cadre concerné et son supérieur immédiat et être entérinée par la Direction générale.

142. L'organisation de cours offerts durant l'été, regroupant des élèves de plus d'une école et nécessitant une diminution des vacances annuelles, est considérée comme une tâche temporaire et sujette à rémunération.

CHAPITRE 3 – SECTION 9 – VACANCES

143. Les vacances annuelles des cadres sont de trente (30) jours ouvrables.

144. Principes généraux

- a) Considérant les devoirs des cadres envers les élèves et les parents, les Associations concernées reconnaissent que les cadres doivent prendre les mesures nécessaires pour que l'école ou le centre puisse fonctionner efficacement dès les premiers jours de la rentrée des élèves;

P2009-2

- b) Pour répondre comme il convient aux besoins de la population scolaire et à certaines exigences pédagogiques ou administratives, la présence des cadres d'école et de centre peut être requise durant les mois de juillet et d'août.

145. Dispositions particulières

- a) Aux fins de vacances, l'année de référence est celle décrite à l'article 1;
- b) Pour les cadres d'école ou de centre dont la première nomination a été faite après le 1^{er} juillet 1995, les vacances sont accordées *a posteriori*;
- c) Les vacances annuelles sont prises après entente avec le supérieur immédiat et, de façon générale, entre le 1^{er} juillet et la date où la Commission requiert la présence des cadres en août ou pendant la semaine de relâche;
- d) Advenant le cas où, exceptionnellement, un cadre n'a pu prendre toutes ses vacances au cours de l'année, celles-ci sont reportées à l'année suivante après approbation par la direction de l'école, du centre, du réseau ou du service; cette dernière fait rapport à la Direction générale;
- e) Lorsqu'un cadre prend ses vacances annuelles, il n'est pas nécessaire de le remplacer;
- f) Les cadres peuvent prendre leurs vacances en tout temps de l'année, après approbation du supérieur immédiat;
- g) Malgré ce qui précède, les cadres doivent obligatoirement prendre deux (2) de leurs semaines de vacances annuelles durant la période de fermeture d'été décrétée par la Commission.

CHAPITRE 3 – SECTION 10 – INDEMNITÉS DE DÉPENSES

146. Les dépenses engagées dans l'exercice de la charge d'un cadre sont remboursées par la Commission sur présentation de pièces justificatives. Ces dépenses sont soumises à l'application de la *Politique concernant les frais de fonction et les frais de civilités* en vigueur à la Commission.

CHAPITRE 3 – SECTION 11 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

147. La Commission reconnaît que les cadres qui sont tenus de se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur du territoire de la Commission, doivent être remboursés pour les dépenses engagées à cette fin conformément à la *Politique concernant les frais de fonction et les frais de civilités*.

CHAPITRE 3 – SECTION 12 – RESPONSABILITÉ CIVILE

148. La Commission s'engage à prendre fait et cause pour tout cadre dont la responsabilité civile pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions et convient de n'exercer contre le cadre aucune réclamation à cet égard, sauf

P2009-2

en cas de faute lourde ou de négligence grossière de la part de ce dernier, tel qu'il serait établi par un tribunal civil ou administratif. Aux fins de la présente disposition, tout cadre peut recourir, à ses frais, à un ou des procureurs de son choix.

149. Tout cadre qui serait poursuivi devant les tribunaux de juridiction pénale ou criminelle pour des actes posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions peut recourir à un avocat de la Commission pour étude préliminaire et avis juridique; la Commission pourrait, selon le cas et à sa discrétion, décider d'aider financièrement ce cadre à pourvoir à sa défense.
150. Dès que la responsabilité civile de la Commission est établie ou reconnue, la Commission dédommage tout cadre pour la perte et la destruction totale ou partielle et le vol de biens personnels qui sont normalement utilisés, prêtés ou apportés au lieu de travail, sauf si ce cadre a fait preuve de négligence. Dans le cas où une telle perte, destruction ou vol est assuré par une assurance détenue par le cadre, la compensation versée par la Commission au cadre est égale à la perte effectivement subie par ce dernier.

CHAPITRE 4 – AVANTAGES SOCIAUX

CHAPITRE 4 – SECTION 1 – RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE

151. Les cadres qui étaient assurés dans le cadre du régime local d'assurance-vie, avant le 20 juin 1985 (projet de loi 223, sanctionné le 20 juin 1985) et qui ont adhéré au nouveau contrat d'assurance le 17 mai 1987 avec l'Industrielle-Alliance, continuent de bénéficier de ce régime d'assurance-vie, selon les modalités prévues au contrat. Le contrat ne vise que les personnes assurées en date du 20 juin 1985; cependant, si une telle personne cesse de participer, ladite cessation est définitive. Le contrat prévoit diverses options en ce qui concerne l'assurance-vie et une certaine somme payable en cas d'invalidité. Les couvertures offertes sont les mêmes, peu importe le sexe et la fonction; la prime est également unique par 1 000,00 \$ d'assurance. Une personne assurée ne peut que modifier sa couverture à la baisse ou cesser de participer. La couverture d'assurance peut être maintenue à la retraite, sauf le montant d'assurance-vie supplémentaire de 7 500,00 \$ entièrement payé par la Commission.

CHAPITRE 4 – SECTION 2 – BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE

152. La banque de congés de maladie du cadre d'école a été gelée en date du 30 juin 1974 pour le personnel en fonction alors que pour le cadre de centre ainsi que les administrateurs, il faut lire le 31 décembre 1973.
153. Pour l'employé de la Commission qui est devenu cadre d'école entre le 1^{er} juillet 1974 et le 30 juin 1978 inclusivement, la date du gel demeure celle déterminée pour son groupe d'origine; le nombre de jours de congés de maladie monnayables est fonction des conditions qui existaient pour son groupe d'origine au moment du gel. Cependant, la banque devient monnayable selon les dispositions prévues à l'article 98 du

P2009-2

Règlement. Toutefois, pour le cadre de centre et pour tous les administrateurs, il faut lire entre le 1^{er} juillet 1974 et le 30 juin 1978 inclusivement.

154. Chaque cadre dont la banque de congés de maladie a été gelée selon les articles 152 ou 153 et qui quitte la Commission se voit accorder une compensation pour chacun des jours de banque accumulés à son crédit. La banque est monnayée au taux de 1/260 du dernier traitement annuel avec une limite de compensation d'une (1) année de traitement.
155. Pour l'employé de la Commission qui est devenu cadre après le 1^{er} juillet 1978, la banque de congés de maladie est monnayable selon les dispositions prévues pour son groupe d'origine à la date du gel.
156. L'utilisation possible des banques monnayables et non monnayables de congés de maladie se fait conformément au *Règlement*.
157. **Annulation ou interruption de la préretraite**
À moins qu'il y ait consentement de l'employeur, toute préretraite déjà autorisée ne peut être annulée et toute préretraite en cours ne peut être interrompue.

CHAPITRE 4 – SECTION 3 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

158. Tout cadre bénéficie de la protection des lois sur la santé et la sécurité au travail (LSST, LATMP).

CHAPITRE 5 – RECOURS RELATIFS À L'APPLICATION DE LA POLITIQUE DE GESTION

159. Tout problème qui survient entre un cadre et la Commission quant à l'application et l'interprétation de la présente politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire autre qu'une suspension sans traitement est traité conformément aux dispositions qui suivent.
160. Le cadre doit soumettre son cas au Comité des relations professionnelles dans les soixante (60) jours suivant le fait ou la connaissance de la situation qui crée problème.
Le cadre peut demander d'être entendu et, le cas échéant, se faire accompagner.
161. Le comité étudie le problème, fait enquête s'il y a lieu, et tente d'en arriver à une position commune, laquelle est transmise au cadre concerné dans les vingt (20) jours à compter de la date à laquelle les membres du comité ont étudié le problème.
162. À défaut d'entente entre les parties, l'Association peut soumettre le cas à un tiers choisi par les parties qui étudie le problème et fait des recommandations; le recours doit être initié dans les vingt (20) jours consécutifs à la réponse transmise au cadre. Suite à l'étude des recommandations, la Commission fait connaître sa décision au cadre concerné et à l'Association.

CHAPITRE 6 – DURÉE DE LA POLITIQUE DE GESTION

163. La présente politique de gestion entre en vigueur à compter de son adoption par le Conseil pour une durée de quatre (4) ans et n'a pas d'effet rétroactif à moins de stipulation expresse à l'effet contraire.

CHAPITRE 7 – ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES AUX CADRES D'ÉCOLE ET DE CENTRE

CHAPITRE 7 – SECTION 1 – DÉTERMINATION DES SURPLUS

164. La détermination des surplus se fait comme suit pour chaque fonction (direction, direction adjointe) : soustraire du nombre de personnes détenant ou ayant droit à un poste le nombre de postes prévus. Le nombre de personnes qui restent correspond au nombre de postes qui continuent d'exister; toutefois, certaines personnes sont en surplus d'affectation.
165. Lorsqu'il y a abolition de poste par suite d'une fermeture, d'une fusion ou d'une annexion d'une école ou d'un centre, le cadre détenant ce poste sera considéré en surplus.
166. S'il y a un surplus de personnel dans une fonction de cadre d'école ou de centre, le cadre qui a le moins d'années d'expérience dans la fonction à la Commission est déclaré en surplus¹. Lorsque deux cadres ont le même nombre d'années d'expérience dans la fonction, l'expérience dans une fonction à la Commission prévaut et, si nécessaire, l'expérience dans une fonction relative à l'éducation au niveau de la province.
167. Chaque fois que la Commission prévoit des surplus de personnel parmi les cadres d'école ou de centre, elle doit soumettre l'information au CRP pour permettre une recherche conjointe de solutions afin de réduire, dans la mesure du possible, de tels surplus.

CHAPITRE 7 – SECTION 2 – PROCESSUS DE RÉAFFECTATION DES CADRES D'ÉCOLE ET DE CENTRE

168. Les cadres d'école ou de centre qui n'ont pas obtenu de poste par suite des affichages seront réaffectés prioritairement à une fonction correspondant à la même classification. Les directions adjointes seront réaffectées avant l'utilisation de la liste d'admissibilité.
169. Par la suite, les directions d'école ou de centre demeurées en surplus sont relocalisées en priorité au poste d'une direction adjointe n'ayant pas acquis sa permanence. Si des

¹ Les années d'expérience comprennent le temps fait en promotion temporaire dans un poste de cadre d'école, de centre, de réseau ou de service. De plus, les années d'expérience à une fonction de cadre de service ou de réseau sont comptées comme années d'expérience à une fonction de direction.

P2009-2

surplus de personnel sont occasionnés dans cette dernière fonction, les mécanismes énumérés dans la présente section s'appliquent.

170. Les directions adjointes qui sont déclarées en surplus sont mises en disponibilité ou mises à pied, selon les dispositions du *Règlement*. Au cours de la période de mise en disponibilité, ces personnes sont affectées ou relocalisées conformément au *Règlement*.

CHAPITRE 7 – SECTION 3 – MÉCANISME DE RAPPEL

171. Les directions d'école et de centre relocalisées à un poste de classification inférieure en vertu du présent chapitre sont rappelées avant toute personne n'ayant jamais occupé une fonction de direction, s'il y a une vacance dans un poste qu'elles ont déjà occupé. Entretemps, elles bénéficient des mécanismes prévus au *Règlement*. Cette priorité de rappel est valable pour une période maximale de cinq (5) ans.

172. Si, par l'application des mécanismes de résorption des surplus (préretraites, primes de séparation, congés...), des postes deviennent vacants, les personnes mises en disponibilité à l'application du mécanisme de sécurité d'emploi de l'année en cours seront rappelées avant toute promotion.

Après le 30 juin, s'il y a une vacance dans une fonction que des personnes ont déjà occupée ou dans une fonction où elles ont été mises en disponibilité, l'attribution de ces postes se fait parmi ces candidats avant toute promotion, selon les critères déterminés par la Commission à l'affichage.

CHAPITRE 8 – ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES AUX ADMINISTRATEURS

CHAPITRE 8 – SECTION 1 – STABILITÉ D'EMPLOI ET SÉCURITÉ D'EMPLOI : PRINCIPES GÉNÉRAUX

173. La Commission dépose à chaque Association concernée un document à caractère prévisionnel qui indique les postes de cadres maintenus, abolis ou créés pour l'année suivante.
174. La Commission peut apporter, en cours d'année, des changements au document déposé s'il survient une modification à ses besoins selon les modalités prévues au *Règlement*.
175. Tout projet impliquant des fusions, des modifications, des abolitions de postes d'administrateur est présenté à l'ensemble des administrateurs de l'unité administrative impliquée et aux Associations concernées.
176. S'il y a un surplus de personnel, il n'y a pas de mise à pied sauf dans les cas prévus au *Règlement*. La Commission favorise la relocalisation interne de l'administrateur; à défaut, elle aide ce personnel à se relocaliser dans d'autres commissions scolaires en collaborant activement avec les bureaux régionaux de placement.
177. Les administrateurs en surplus sont relocalisés soit à un autre poste d'administrateur ou de direction d'école ou de centre, soit à un poste du groupe (enseignant, professionnel,

P2009-2

personnel de soutien) dont ils faisaient normalement partie avant d'accéder à un poste d'administrateur. Dans le cas de telles relocalisations, il faut faire en sorte que les administrateurs concernés se retrouvent dans des postes dont la classification est la plus rapprochée possible de celle du poste qu'ils quittent, tout en répondant aux qualifications minimales requises par le *Règlement*.

178. À défaut d'être relocalisé à un poste vacant, l'administrateur mis en disponibilité est réaffecté temporairement à des tâches compatibles avec son expérience et ses qualifications.
179. L'ancienneté dans le poste est le facteur discriminatoire s'il y a surplus de personnel et que plusieurs administrateurs occupent des postes multiples (art. 198).
180. S'il devait y avoir des surplus chez les cadres, le recrutement en vue de pourvoir les postes vacants chez les administrateurs se fait prioritairement à partir du bassin des administrateurs. Cette mesure ne peut avoir pour effet de créer des surplus dans le bassin des administrateurs.

CHAPITRE 8 – SECTION 2 – MODALITÉS D'APPLICATION

181. Lorsque des réorganisations, fusions, modifications ou abolitions de postes sont envisagées, le responsable de l'unité administrative rencontre les administrateurs de son unité afin de leur expliquer la situation, d'en discuter avec eux et d'en arriver aux meilleures solutions possibles.
182. Dès l'étude préliminaire d'un projet devant entraîner une diminution des postes d'administrateur, le responsable de l'unité administrative et le Service des ressources humaines analysent les possibilités de réaffectation de l'administrateur qui serait en surplus; à ce moment, certaines hypothèses de relocalisation à plus ou moins court terme des administrateurs en surplus dans leur champ de compétence sont examinées.
183. Tout projet impliquant des mises en disponibilité ou des relocalisations d'administrateurs est présenté à l'Association par l'entremise du comité des relations professionnelles; pendant ces rencontres, la direction du service concerné peut être invitée à venir expliquer les objectifs et les modalités d'application de ce projet.

CHAPITRE 8 – SECTION 3 - DÉCLARATION DES SURPLUS

184. Lorsqu'un poste unique est aboli, le titulaire est mis en disponibilité ou mis à pied, selon le cas; cependant, dans le cas où plusieurs administrateurs occupent des postes multiples (art. 198), l'expérience dans la fonction est le critère servant à déterminer la personne en surplus.

Lorsque, entre deux (2) administrateurs, l'expérience dans la fonction est égale, l'ancienneté dans le groupe¹ prévaut et, si nécessaire, l'ancienneté à la Commission. Il

¹ Y compris les années complétées au niveau des directions d'école ou de centre.

P2009-2

est entendu que le temps fait au niveau d'un poste de classification supérieure est reconnu comme temps fait dans un poste de classification inférieure.

185. Par suite de l'abolition de certains postes, il peut devenir nécessaire de réorganiser un service, un secteur, et, dès lors, de déplacer des administrateurs occupant d'autres postes; dans l'éventualité de tels déplacements, il faut tenir compte des qualifications, de l'expérience antérieure et de l'ancienneté. Les Associations concernées sont alors consultées.
186. Lorsqu'un administrateur doit être mis en disponibilité ou mis à pied, le responsable de l'unité administrative le rencontre pour lui faire part de la décision et lui en expliquer les motifs.
187. Tout administrateur en disponibilité est reçu par un représentant du Service des ressources humaines qui revoit avec lui les possibilités de réaffectation et lui explique ses droits et obligations en conformité avec l'application du *Règlement*.

CHAPITRE 8 – SECTION 4 – RÉAFFECTATION DES SURPLUS

188. Lorsqu'il y a un surplus de personnel, la Commission peut procéder, préalablement, à toute réaffectation d'un administrateur en conformité avec la présente politique de gestion.
189. L'administrateur en disponibilité à la Commission est réaffecté à tout poste vacant d'administrateur (de même classification ou de classification inférieure à son poste antérieur) si ce poste est compatible avec un poste qu'il a déjà occupé, tel qu'il est spécifié à l'article 199, ou s'il répond aux critères d'admissibilité et aux exigences particulières déterminées par la Commission, et ce, nonobstant le fait que le poste vacant ne soit pas compatible avec un poste qu'il a déjà occupé.
190. À défaut d'avoir pourvu le poste aux étapes précédentes et dans le but de favoriser la relocalisation de l'administrateur en disponibilité, la Commission peut accepter, au moment d'un affichage, la candidature d'un administrateur qui, tout en répondant aux qualifications minimales requises à l'Annexe I du *Règlement*, ne répond pas entièrement à tous les éléments de l'affichage. Si, après entrevue, une telle candidature est jugée acceptable par le comité de sélection, la Commission accorde une priorité à cette candidature par rapport à la candidature d'une personne n'ayant jamais occupé un poste d'administrateur à la CSDM.
191. L'administrateur sélectionné à l'article 190 est soumis à une période de probation d'un (1) an.
192. Si plusieurs administrateurs en disponibilité sont aptes à pourvoir un poste vacant, ce poste est offert en tenant compte de la compétence et de l'ancienneté dans le groupe et, si nécessaire, de l'ancienneté à la Commission.
193. Un administrateur rétrogradé en vertu des présentes dispositions ou un administrateur réaffecté à un poste de classification inférieure à la suite d'un retour de congé est rappelé automatiquement, advenant un poste vacant dans la fonction qu'il exerçait au

moment de sa rétrogradation ou de son départ en congé. Il bénéficie également d'une priorité de rappel pour un poste de même niveau ou de niveau inférieur à celui qu'il occupait, à la condition de répondre aux critères d'admissibilité et aux exigences particulières du poste vacant. Ce rappel ou cette priorité de rappel est limité à une période maximale de cinq (5) ans. Toutefois, si ce rappel ou cette priorité de rappel s'effectue au-delà de la période de cinq (5) ans, l'administrateur est alors assujéti à une période de probation d'une (1) année.

194. S'il est impossible de réaffecter à l'interne un administrateur en disponibilité dans un poste d'administrateur, il est relocalisé à l'externe selon les modalités prévues au *Règlement*.
195. Les politiques de congé sans traitement et de prêt de personnel sont appliquées avec le plus de souplesse possible afin de permettre à certains administrateurs de réévaluer leur orientation professionnelle. Dans une telle situation, les dispositions concernant le personnel en disponibilité continuent de s'appliquer.
196. Les mécanismes de sécurité d'emploi prévus à la convention collective des professionnels syndiqués s'appliquent *mutatis mutandis* aux professionnels non syndiqués. Aux fins de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi, les professionnels non syndiqués doivent être traités comme un groupe distinct à l'intérieur de leur corps d'emploi respectif.
197. Malgré ce qui précède, lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant, les administrateurs occupant un poste multiple selon l'article 198 peuvent signifier à la Commission leur désir d'occuper un tel poste. Par la suite, la Commission réaffecte l'administrateur en surplus au poste devenu vacant, si une mutation a eu lieu.
198. Sont considérés comme des postes multiples :
- a) Personnel cadre**
 - direction de réseau
 - direction adjointe de réseau
 - conseiller en gestion de personnel du Bureau des relations professionnelles
 - régisseur par secteurs territoriaux (nord, sud, est, ouest, centre) et réseaux dédiés (FP, FGA et EHDAA)
 - contremaître – hygiène et salubrité
 - contremaître – électromécanique
 - adjoint administratif d'école ou de centre
 - régisseur des services alimentaires
 - responsable de cafétéria
 - régisseur à la vérification interne
 - b) Personnel professionnel non syndiqué**
 - avocat
199. Sont considérés comme des postes compatibles :
- tout poste multiple d'administrateur; ou

P2009-2

- tout poste d'administrateur qui est hiérarchiquement subalterne dans la même unité; ou
- tout poste de même classification ou de classification inférieure dans le même champ d'activités¹ et répondant aux exigences particulières. Cependant, dans un tel cas, l'administrateur relocalisé est soumis à une (1) année de probation. À défaut d'une période de probation satisfaisante, la personne redevient en disponibilité.

CHAPITRE 8 – SECTION 5 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DES RESPONSABLES DE CAFÉTÉRIA

200. Le poste a été évalué à un niveau de chef de cuisine et la classification reconnue est la classe 1. Le titre local utilisé à la Commission est « responsable de cafétéria ».
201. Les postes de responsable de cafétéria peuvent être saisonniers ou annuels selon les besoins et les décisions de la Commission.
202. Un poste est dit « saisonnier » lorsque les services alimentaires donnés par la Commission coïncident avec la présence de la clientèle scolaire régulière du secteur des jeunes, à savoir de la fin août au mois de juin suivant. Malgré ce qui précède, même si un établissement reste ouvert pendant la période de l'été, la Commission détermine, selon les services offerts pendant l'été, la nécessité ou non de la présence du responsable de la cafétéria.
203. Pour les postes saisonniers, l'entrée en fonction au début de l'année scolaire peut se faire au plus tard le jour précédant la rentrée des élèves et la fin d'emploi ne peut avoir lieu avant le 10 juin.
204. Un poste dont le nombre d'heures par semaine est inférieur à trente-cinq (35) heures et supérieur à quatorze (14) heures est un poste à temps partiel. Les conditions d'emploi prévues à l'Annexe 9 du *Règlement* s'appliquent.
205. La personne qui occupe un poste à temps partiel et qui doit effectuer des heures supplémentaires demandées par la Commission est rémunérée à taux simple jusqu'à ce qu'elle atteigne le maximum des heures de la semaine régulière de travail, soit trente-cinq (35) heures.
206. La personne qui occupe un poste à temps plein bénéficie du temps de récupération prévu à la présente politique de gestion.
207. Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'affichage de ce poste doit indiquer le nombre d'heures par semaine et le caractère saisonnier ou annuel, selon le cas.
208. Aux fins de la sécurité d'emploi, l'ancienneté reconnue à l'intégration des postes de responsable de cafétéria le 1^{er} juillet 2000 est celle calculée au 30 juin 2000.

¹ Pédagogie et vie étudiante, Ressources humaines, Finances et vérification intégrée, Équipement, Informatique

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

209. Le calcul de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi au 30 juin 2000 est fait en fonction de la date d'entrée à la Commission sans tenir compte de la fonction ou du poste occupé.
210. Par la suite, l'ancienneté dans la fonction est calculée en tenant compte de l'ensemble de l'ancienneté à la Commission.
211. Lorsqu'il y a un surplus de personnel dans ce corps d'emploi, les mécanismes de sécurité d'emploi sont les suivants :
- a) la personne qui n'a pas acquis sa permanence et qui a le moins d'ancienneté dans la fonction est mise à pied.
 - b) s'il demeure des surplus après les mises à pied, la personne qui détient un poste à temps partiel et qui a le moins d'ancienneté dans la fonction de responsable de cafétéria est mise en surplus. Si plusieurs personnes détiennent la même ancienneté dans la fonction, celle qui a le moins d'ancienneté à la Commission est déclarée en surplus.
 - c) après cette étape, s'il demeure des surplus, la personne qui détient un poste à temps complet et qui a le moins d'ancienneté dans la fonction de responsable de cafétéria est déclarée en surplus. Si plusieurs personnes détiennent la même ancienneté dans la fonction, celle qui a le moins d'ancienneté à la Commission est déclarée en surplus.
 - d) à défaut d'avoir pu déterminer la personne en surplus par le processus mentionné ci-dessus, la Commission détermine par un moyen objectif la personne en surplus parmi celles-ci (par exemple, par un tirage au sort).

Les articles de la présente politique de gestion et du *Règlement* traitant de la stabilité d'emploi et de la sécurité d'emploi pour les administrateurs s'appliquent alors aux personnes ainsi mises en surplus.

212. Lorsqu'un poste à temps partiel de responsable de cafétéria est aboli et recréé avec un nombre différent d'heures, il est pourvu selon le processus suivant :
- a) il est d'abord offert à la personne qui détient déjà le poste. Si la personne accepte le poste, elle l'obtient et est rémunérée selon le nombre d'heures du poste.
 - b) si la personne refuse le poste, il est alors offert à l'ensemble des responsables de cafétéria. La Commission attribue le poste à la personne de son choix répondant aux exigences, parmi celles qui ont manifesté de l'intérêt pour le poste, et celle-ci est rémunérée selon le nombre d'heures du poste.

À défaut d'avoir été pourvu selon ce qui précède, la personne qui détenait le poste est affectée au poste et la rémunération est établie en fonction de celui-ci. La personne bénéficie alors du mécanisme de réajustement de traitement prévu au *Règlement*.

213. La période de probation est celle prévue à la section 11 du chapitre 2 de la présente politique de gestion. Toute absence dans le poste prolonge la durée de la probation de la durée de cette absence.

D-14 Politique locale de gestion des cadres de la commission scolaire de Montréal (*suite*)

P2009-2

214. Les vacances sont allouées conformément à la présente politique de gestion en tenant compte du caractère saisonnier du poste et en arrondissant à l'unité près.

ANNEXE I

Nomination, rôle et responsabilités des représentants aux différents comités de la Commission**1. ÉTAT DE LA SITUATION**

À la CSDM, plusieurs comités officiels sont constitués soit en vertu de la LIP, de politiques ou de règlements de la Commission ou en conformité avec les conventions collectives. D'autres comités, *ad hoc* ou temporaires, sont créés ou formés selon les besoins et les situations. À ces comités, des cadres sont appelés à représenter l'employeur et à parler en son nom, tandis que d'autres sont mandatés par leur Association de cadres pour les représenter. Il importe donc de clarifier le rôle de chacun ainsi que les principes de base de leur nomination. Voici donc les indications importantes relatives aux différents représentants :

a) Nomination des représentants patronaux :

Lorsque la Commission désire nommer une personne pour la représenter à un comité, elle la choisit, l'informe et la nomme officiellement en utilisant l'instance décisionnelle concernée. Dans ce cas, les Associations de cadres sont informées de cette nomination.

b) Rôle des représentants d'Associations :

Lorsqu'à certains comités des représentants d'Associations sont prévus, il appartient à chaque Association concernée de nommer la personne qui la représente au comité où elle est nommée. Dans ce cas, les Associations informent la Commission de ces nominations.

c) Rôle et responsabilités des représentants patronaux :

Étant mandatés par la Commission, les représentants patronaux, lorsqu'ils parlent ou agissent dans le cadre des activités du comité auquel ils ont été nommés, le font au nom de la Commission et n'engagent alors, en aucune façon, l'Association à laquelle ils appartiennent. Leur responsabilité de ce fait relève de la Commission et c'est à elle qu'ils auront à rendre compte. Ainsi, les orientations prises dans ces comités représentent celles de la Commission.

d) Rôle et responsabilités des représentants des Associations :

Étant mandatés par leur Association, ces représentants, lorsqu'ils parlent ou agissent dans le cadre des activités du comité auquel ils ont été nommés, le font au nom de l'Association qu'ils représentent. Leur responsabilité de ce fait relève de l'Association qu'ils représentent et c'est à elle qu'ils auront à rendre compte.

En conclusion, il est important de clairement indiquer dans tous les comités en activité à la Commission à quel titre une personne siège, que ce soit au sein d'un comité statutaire, *ad hoc* ou temporaire. Ainsi, il appartient à chaque responsable des comités de s'assurer que chaque participant sait à quel titre il participe au comité.

ANNEXE III b)

LES DÉPOSITIONS

Audition du 7 octobre 2020

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

DISTRICT DE MONTRÉAL

No: 500-06-001021-191

C O U R S U P É R I E U R E
(Chambre civile)

sous la présidence de: L'HON. GARY D.D. MORRISON, J.C.S.

COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE ET AL.

Demandereses

- c. -

COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL

Défenderesse

COMPARUTIONS:

Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ
Me STÉPHANIE FOURNIER
pour les demanderesses

Me ANDRÉ DUROCHER
pour la défenderesse

SFA 1146

Le 7 octobre 2020

Représentations, 7 octobre 2020

1 L'an deux mille vingt (2020), ce septième (7e)
2 jour du mois d'octobre,

3

4 IDENTIFICATION DES PROCUREURS

5

6 LA COUR,

7 L'HON. GARY D.D. MORRISON, J.C.S.:

8 Donc, bonjour à tout le monde. Juste
9 pour confirmer la problématique qu'on a, et on
10 est pas capables de vraiment partir une séance
11 Teams à moment. Je me demande... Vous faites
12 signe, madame Plante?

13 LA GREFFIÈRE:

14 Oui. Est-ce que vous entendez bien
15 Monsieur le Juge?

16 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ,
17 pour les demanderesses:

18 C'est un peu loin du micro, là, mais en
19 me concentrant, j'entends.

20 LA COUR:

21 OK.

22 Me ANDRÉ DUROCHER,
23 pour la défenderesse:

24 Vous pouvez peut-être plus proche du
25 micro, ça aiderait, parce que j'ai mon

Représentations, 7 octobre 2020

1 oreille, mon appareil, qui est au maximum.

2 LA COUR:

3 Oui, mais plus proche, c'est pas très
4 faisable.

5 LA GREFFIÈRE:

6 À moins que je le mette sur une chaise.

7 LA COUR:

8 Ben... En tout cas, là, on verra. Je
9 vais parler plus fort et voir si ça
10 fonctionne. La question que je me pose, c'est
11 la suivante: est-ce qu'on tente à faire toute
12 la séance par téléphone aujourd'hui? Ça, c'est
13 une option; pas le meilleur, mais c'est une
14 option. Est-ce qu'on va attendre un peu plus
15 longtemps avant de prendre une décision? Ça,
16 ça va dépendre, ça, le temps, vos projections
17 de temps. Ou est-ce qu'on va fixer la séance
18 pour une autre date? Il me semble sont les
19 trois (3) choix qu'on a.

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 Ma suggestion, Monsieur le Juge, si vous
22 me permettez de commenter...

23 LA COUR:

24 Oui, absolument.

25 Me ANDRÉ DUROCHER:

Représentations, 7 octobre 2020

1 ... c'est: vous avez le bénéfice des
2 schémas d'argumentation.

3 LA COUR:

4 Oui.

5 Me ANDRÉ DUROCHER:

6 C'est déjà bien. En ce qui me concerne,
7 je suis prêt à faire l'entièreté de l'audience
8 par téléphone, mais bien entendu, pour que
9 cela se fasse, il faudrait qu'il y ait un
10 large consensus. À un moment donné, il va
11 cependant falloir que j'interrompe pour aller
12 chercher une corde avec un fil, parce que ça
13 demande beaucoup d'énergie à la batterie de
14 mon téléphone. Mais en ce qui me concerne, ce
15 que j'ai à dire n'est pas très compliqué et ce
16 n'est pas très long non plus, et je vais
17 plutôt faire par téléphone.

18 LA COUR:

19 Pouvez-vous, dans ce sens-là, faire une
20 projection du temps requis pour vos
21 représentations? Ça, là, on parle...

22 Me ANDRÉ DUROCHER:

23 Pour moi...

24 LA COUR:

25 ... de deux (2) choses, là.

Représentations, 7 octobre 2020

1 Me ANDRÉ DUROCHER:

2 Pour moi, je dirais que je vais parler à
3 peu près une demi-heure, trois quarts d'heure.

4 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

5 Et pour ma part, en fait, ça dépend si
6 vous me dites que vous avez lu le plan
7 d'argumentation transmis et les jurisprudences
8 préalablement.

9 LA COUR:

10 Non, j'ai pas lu toute la jurisprudence
11 préalablement. Donc, prenez pour acquis que
12 j'ai passé beaucoup de temps pour lire les
13 plans d'argumentation. J'ai commencé avec le
14 plan de la partie requérante et j'ai complété
15 la révision de ce schéma d'argumentation, ou
16 ces schémas d'argumentation, et hier soir,
17 j'ai commencé avec les schémas de la
18 Commission des droits de la personne et j'ai
19 pas complété le tout. Et donc... et je peux
20 vous dire, j'ai pas passé au travers les vingt
21 et un (21) onglets de jurisprudence non plus
22 en préparation, vu que je siégeais beaucoup
23 récemment. Mais je ne suis pas du tout
24 étranger à vos positions respectives.

25 Donc, cela dit, qu'est-ce que vous

Représentations, 7 octobre 2020

1 prévoyez comme temps pour vos représentations,
2 maître Charette-Côté? Et j'ajoute, vous êtes
3 pas obligée de dire oui, mais si vous êtes
4 prête à procéder par téléphone aussi. C'est...
5 on va faire ce qu'on doit faire, um.

6 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

7 Oui. Évidemment, ça serait de procéder
8 aujourd'hui, là, plutôt que de fixer à une
9 autre date, là...

10 LA COUR:

11 Oui oui.

12 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

13 ... je suis d'accord.

14 LA COUR:

15 Oui.

16 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

17 C'est toujours très difficile de
18 dénoncer, mais je pense j'en ai au moins pour
19 une heure et demie (1 1/2), pour ma part.

20 LA COUR:

21 D'accord. Et est-ce qu'on parle...

22 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

23 Dans les circonstances... Oui.

24 LA COUR:

25 Est-ce qu'on parle, pour les deux (2),

Représentations, 7 octobre 2020

1 est-ce qu'on parle le trente, quarante-cinq
2 (30 - 45) minutes pour maître Durocher et une
3 heure et demie (1 1/2), disons, pour maître
4 Charette-Côté pour la question de la preuve et
5 le moyen déclinatorioire qui est soulevé, pour
6 les deux?

7 Me ANDRÉ DUROCHER:

8 Oui.

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Oui. Pour ce qui est de la preuve, ça va
11 prendre cinq (5) minutes.

12 LA COUR:

13 C'est ça. OK. C'est bien. Donc, si vous
14 êtes prêts de le faire, on va procéder de
15 cette façon et, t'sais, même si ça prend un
16 peu plus de temps, on parle pas d'une séance
17 de cinq (5) heures qu'on va essayer de faire
18 en trois (3) heures ou quatre (4) heures.

19 Donc, ça, c'est parfait. Donc...

20 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

21 OK. Mais j'ai deux (2) collègues qui
22 voulaient se joindre. Est-ce qu'ils peuvent
23 simplement composer le numéro de téléphone
24 ou...

25 LA COUR:

Représentations, 7 octobre 2020

1 Est-ce que c'est ça?

2 LA GREFFIÈRE:

3 Oui oui...

4

5 LA COUR:

6 Oui.

7 LA GREFFIÈRE:

8 ... comme vous avez fait.

9 LA COUR:

10 Comme vous avez fait...

11 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

12 OK. Parfait.

13 LA COUR:

14 ... puis c'est...

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 Je vais leur dire.

17 LA COUR:

18 Oui.

19 LA GREFFIÈRE:

20 Ben là, attendez. Moi, j'avais pris
21 comme nom «Geneviève Laurin», mais là, vos
22 collègues, c'est quoi leur nom?

23 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

24 Maître Christine Campbell et maître
25 Stéphanie Fournier. En fait, dans notre

Représentations, 7 octobre 2020

1 plateau du schéma d'argumentation, il y a nos
2 trois (3) noms.

3 LA GREFFIÈRE:

4 OK. Mais moi, je l'ai pas avec moi.

5 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

6 Je vais (inaudible).

7 LA GREFFIÈRE:

8 Stéphanie Fournier, et l'autre...

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 OK.

11 LA GREFFIÈRE:

12 ... c'est qui?

13 LA COUR:

14 Christine Campbell.

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 Christine Campbell.

17 LA COUR:

18 Et maître Laurin, c'est là avec maître

19 Durocher.

20 LA GREFFIÈRE:

21 D'accord. Merci.

22 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

23 Comme on parle de peut-être,

24 potentiellement, un trois (3) heures, est-ce

25 que ce serait pas mieux de se donner une

Représentations, 7 octobre 2020

1 dernière chance de pouvoir procéder par vidéo,
2 puisque c'est quand même beaucoup plus
3 agréable et facile?

4

5 LA COUR:

6 Ah, je voudrais bien, mais si on attend
7 pour voir si on peut procéder avec vidéo par
8 Teams, je sais pas quand ça va repartir, j'ai
9 aucune idée. Et même notre système de
10 courriels, ça fonctionne pas. Moi, j'étais...
11 je suis content, j'avais mis ça sur mon Ipad.
12 Donc, moi, je suis capable sur mon Ipad de
13 vous envoyer des courriels, et cetera, mais
14 pas avec le système interne au Palais. Donc,
15 il y a des choses qui fonctionnent, comme
16 l'enregistrement dans la salle. Donc, on est
17 dans la salle 15.09 pour avoir
18 l'enregistrement de vos représentations. Mais
19 on sait pas quand le système Teams va être
20 rétabli.

21 Donc, si vous voulez, on peut commencer.
22 On peut voir le temps que ça prend pour maître
23 Durocher et après, voir si ça peut fonctionner
24 avec Teams, mais pour le moment, il me semble,
25 le seul choix qu'on a, c'est par téléphone.

Représentations, 7 octobre 2020

1 C'est bien?

2 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

3 Parfait. Puis l'autre choix que je veux
4 vous soumettre, parce que nous, notre plan
5 d'argumentation est très détaillé. Donc, ça
6 demanderait pas beaucoup de travail de ma part
7 de le modifier en plan de plaidoirie, disons.
8 Donc, un autre choix qui pourrait vous être
9 soumis, c'est de vous transmettre le tout par
10 écrit et continuer tout simplement peut-être
11 une heure pour répondre à vos questions ou
12 échanger, si vous préférez.

13 LA COUR:

14 Je vais laisser votre confrère répondre.
15 Là, je veux entendre les deux (2) procureurs
16 sur toutes les options devant nous avant que
17 moi, je fais des commentaires.

18 Me ANDRÉ DUROCHER:

19 Je suis pas sûr que je comprends la
20 position de ma collègue, là. J'ai fait un
21 schéma d'argumentation de quelques pages. Elle
22 a fait un schéma d'argumentation assez
23 considérable. Ma suggestion, c'est:
24 laissez-moi parler en premier. Ce que j'ai à
25 dire est simple, ça sera pas très long.

Représentations, 7 octobre 2020

1 Ensuite, ma collègue va répondre en prenant le
2 temps qu'elle juge nécessaire et je
3 répliquerai et si, à la fin, vous sentez que
4 ça serait approprié que mes documents soient
5 modifiés, vous nous le direz. Mais ma
6 prédiction est que, une fois que j'aurai
7 parlé, une fois que ma collègue aura parlé,
8 une fois que j'aurai répondu puis que vous
9 nous aurez tous entendu, vous allez prendre ça
10 en délibéré, et les choses ne sont pas si
11 compliquées que ça.

12 LA COUR:

13 Mais là, vous dites de prendre le tout
14 en délibéré; on verra ce qu'on va faire à la
15 suite de vos représentations, parce que je
16 veux, à la fin, regarder avec tout le monde
17 les prochaines étapes. Mais cela dit, moi
18 personnellement, de simplement se fier sur vos
19 représentations déjà faites dans les schémas
20 d'argumentation et tout, et après, de fixer
21 une date pour poser des questions, moi,
22 j'aimerais mieux passer par une séance
23 interactive, là, où je peux vous poser les
24 questions immédiatement au lieu de composer
25 une liste, et par la suite, de juste vous

Représentations, 7 octobre 2020

1 poser des questions indépendamment.

2 À mon avis, là, ça va durer plus
3 longtemps en total, là, parce que l'exercice
4 comprend la lecture et le tout, et que malgré
5 ce que j'ai lu, là, je serais obligé de
6 retourner pour le lire de nouveau, pour les
7 fins de composer la liste des questions. Donc,
8 moi personnellement, je ne vois pas l'avantage
9 de procéder de cette façon. Donc...

10 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

11 Parfait. Je voulais vous le soumettre...

12 LA COUR:

13 Ben oui, je comprends, puis...

14 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

15 ... tout simplement.

16 LA COUR:

17 C'est ça. C'est mieux de regarder les
18 options, voir la situation. Là, je vais vous
19 demander de faire quelque chose et de prendre
20 ça en considération dans vos représentations.
21 Après lecture, de toute évidence, là, il y a
22 certains éléments qui sont importants et où
23 c'est sûr qu'un jugement devrait répondre avec
24 plus de précision et... Donc, je vous demande
25 de penser à des étapes. Il y a des étapes

Représentations, 7 octobre 2020

1 différentes.

2 Il y a des... l'étape où tout le monde
3 qui postulent pour un poste remplissent un
4 formulaire et ça, c'est avant emploi, et la
5 personne est jamais embauchée. Cette étape où
6 la personne participe dans une... comme
7 candidat pour un poste mais n'est pas
8 embauchée, ça peut être pour un poste qui
9 serait couvert par la convention collective,
10 ça peut être pour un poste qui ne serait
11 jamais couvert par une convention collective.
12 À l'emploi même, donc, quelqu'un embauché,
13 encore une fois, est-ce que c'est un poste
14 couvert ou un poste non couvert par une
15 convention collective?

16 Et il y a le post-emploi. C'est un
17 candidat qui a posé sa candidature depuis le
18 premier (1er) octobre, là - c'est ça? - deux
19 mille seize (2016), est embauché, mais par la
20 suite, soit a changé d'idée, a été remercié,
21 je sais pas quoi. Encore une fois, c'est une
22 question: est-ce que c'est quelqu'un couvert
23 par une convention collective pendant l'emploi
24 ou non? Et donc, juste garder à l'esprit les
25 distinctions qui doivent être faites suite,

Représentations, 7 octobre 2020

1 vraiment, à vos représentations écrites.

2 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

3 Monsieur le Juge, je souhaite vous
4 préciser que mes deux (2) collègues sont
5 présentement connectées. Donc...

6 LA COUR:

7 D'accord.

8 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

9 ... juste pour que ça soit clair.

10

11 LA COUR:

12 OK. D'accord. Merci, et bienvenue à
13 maîtres Fournier et Campbell. Donc, est-ce
14 qu'on est prêts?

15 Me ANDRÉ DUROCHER:

16 Oui.

17 LA COUR:

18 D'accord.

19 Me ANDRÉ DUROCHER:

20 Alors, Monsieur le Juge, donc, André
21 Durocher pour la CSDM. Je voudrais m'assurer
22 que vous avez devant vous en votre possession
23 notre schéma d'argumentation, qui est dans le
24 recueil papier que je vous ai transmis. Vous
25 avez tout le schéma d'argumentation. Vous avez

1 le schéma d'argumentation de la Commission
2 scolaire de Montréal au soutien de la demande
3 de présenter une preuve appropriée, selon
4 l'article 574 du Code de procédure civile, et
5 ce schéma fait trois (3) pages.

6 Après ça, il y a une page intercalaire
7 grise et c'est le schéma d'argumentation de la
8 Commission scolaire de Montréal au soutien de
9 la demande soulevant un moyen déclinatoire de
10 compétence, selon les articles 33 et 167 du
11 Code de procédure civile. Donc, vous avez ce
12 schéma d'argumentation en votre possession.

13 Vous avez également notre requête...
14 notre demande pour présentation d'une preuve
15 appropriée, la première que nous avons faite,
16 dans laquelle nous demandions la permission de
17 produire cinq (5) pièces. Ensuite, nous avons
18 fait une demande modifiée dans laquelle nous
19 demandions la permission de produire d'autres
20 pièces. Donc, une fois que vous avez tout ça
21 en votre possession, nous pouvons commencer.

22 LA COUR:

23 Bon, je...

24 Me ANDRÉ DUROCHER:

25 Donc... Et là, je cherchais une

1 expression latine pour décrire l'entièreté de
2 mon approche, mais je l'ai oubliée. Mais
3 (inaudible) français, c'est l'expression... la
4 (inaudible), c'est: non seulement, mais
5 encore. Non seulement prétendons-nous que la
6 présente demande, la présente controverse, le
7 présent différend est de la compétence
8 exclusive de l'arbitre de griefs, mais encore
9 un grief a été soumis à l'arbitrage par
10 l'Alliance des professeurs, qui est un des
11 gros syndicats de la CSDM, qui, comme son nom
12 l'indique, vise les enseignants. Et non
13 seulement cela a été donné à l'arbitre de
14 griefs, maître Massicotte, mais elle a
15 prononcé une décision, une sentence arbitraire
16 intérimaire, dans laquelle elle a dit: «Oui,
17 j'ai compétence.»

18 Et donc, vous voyez, aujourd'hui, nous
19 sommes dans la situation paradoxale où la CSDM
20 a plaidé quelque chose, là, devant l'arbitre
21 de griefs disant à l'arbitre de griefs: «Vous
22 n'avez pas compétence», et l'arbitre de griefs
23 a dit: «Non, j'ai compétence.» Et là, il y a
24 eu une demande de pourvoi de contrôle
25 judiciaire et votre collègue a dit: «Non, il y

1 a pas de raison de casser cette décision.» Il
2 y a eu une demande de permission d'appeler à
3 la Cour d'appel et la Cour d'appel a refusé la
4 demande de permission.

5 Donc, voilà pourquoi le thème de ma
6 plaidoirie aujourd'hui est: non seulement,
7 mais encore. Non seulement c'est sa compétence
8 à l'arbitre de griefs, mais encore, un arbitre
9 de griefs a été saisi de l'affaire et une
10 sentence arbitrale a été rendue. Donc...

11 LA COUR:

12 Bon, je vais vous interrompre, maître
13 Durocher, parce que vous avez commencé avec la
14 question: «Est-ce que vous avez tous les
15 documents auxquels vous avez fait référence?»
16 La question est majoritairement oui, sauf un
17 élément. J'ai votre demande pour présenter une
18 preuve appropriée, votre demande amendée qui
19 parle des pièces D-6 à D-14, mais je n'ai pas
20 ces pièces-là. Juste pour vous dire, là, j'ai
21 la demande; je n'ai pas de copie de ces
22 pièces. Je sais pas si...

23 Me ANDRÉ DUROCHER:

24 OK. Je suis consterné d'apprendre ça,
25 parce que j'ai fait plusieurs démarches pour

1 m'assurer que ces pièces-là vous seraient
2 transmises. Manifestement, elles ont dû
3 être... elles ont été transmises, je le sais,
4 au Palais de justice, mais il semble qu'il y
5 ait pas eu de copie qui vous a été transmise
6 en personne.

7 LA GREFFIÈRE:

8 Est-ce que c'était des petits livres?

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Oui, c'était des... En fait, ils sont
11 pas si petits que ça. Je les ai ici devant
12 moi. Si nous étions en visioconférence...

13

14 LA GREFFIÈRE:

15 On a quelque chose.

16 Me ANDRÉ DUROCHER:

17 ... je pourrais vous les montrer.

18 LA COUR:

19 Moi, je l'ai pas.

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 Donc...

22 LA GREFFIÈRE:

23 Voulez-vous que j'aille les chercher?

24 Me ANDRÉ DUROCHER:

25 ... les pièces en question, vous avez,

1 par exemple, la pièce D-8, qui est l'entente
2 intervenue entre le Comité patronal de
3 négociation pour les commissions scolaires
4 francophones. Vous avez la pièce D-7...

5 LA COUR:

6 Vous êtes pas obligé...

7 Me ANDRÉ DUROCHER:

8 ... Comité...

9 LA COUR:

10 ... de répéter le tout. J'ai, dans la
11 demande, l'identification des pièces. Donc,
12 là, je comprends, elles sont identifiées dans
13 la demande modifiée.

14 Me ANDRÉ DUROCHER:

15 Oui.

16 LA COUR:

17 Madame Plante semble m'indiquer qu'il y
18 a une partie du dossier que j'ai pas eue...

19 LA GREFFIÈRE:

20 Mais moi...

21 LA COUR:

22 ... et que peut-être c'est dans les
23 filières.

24 LA GREFFIÈRE:

25 Les pièces qu'on a, ça fait très

1 longtemps qu'on les a reçues, là. C'est comme
2 des petits livres.

3 Me ANDRÉ DUROCHER:

4 C'est ça. Ben, c'est de petits livres,
5 en effet. Ce sont les conventions collectives.

6 LA COUR:

7 OK.

8 LA GREFFIÈRE:

9 (Inaudible) les chercher?

10 LA COUR:

11 Non, on va... Donc, si c'est ça ce qu'on
12 a, là, si vous avez reçu ça, là, madame
13 Plante...

14 LA GREFFIÈRE:

15 Oui, je peux aller les chercher.

16 LA COUR:

17 ... on prend note.

18 LA GREFFIÈRE:

19 OK.

20 LA COUR:

21 On va écouter maître Durocher. Je
22 voulais souligner le problème, mais peut-être
23 c'est pas un problème.

24 Donc, on va continuer, maître Durocher.

25 Me ANDRÉ DUROCHER:

1 Parfait. Alors, s'il y a un problème,
2 Monsieur le Juge, le problème peut être
3 résolu, en ce sens que je suis à la Tour de la
4 Bourse, et pendant l'heure du lunch, je
5 pourrais me rendre au Palais de justice et
6 vous remettre mes propres copies.

7 LA COUR:

8 Ben oui.

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Mais je crois que ça serait un luxe de
11 précaution inutile, parce que je vous ai
12 transmis ces conventions collectives 'out of
13 an abundance of caution'...

14 LA COUR:

15 Oui oui.

16 Me ANDRÉ DUROCHER:

17 ... parce que les textes pertinents des
18 conventions collectives sont reproduits dans
19 les schémas d'argumentation. Donc, ça serait
20 un luxe de précaution. Je suis disponible pour
21 le faire, mais je me souviens très bien que
22 nous vous avons envoyé... Quand je dis «vous»,
23 peut-être que ça serait plus exact de dire que
24 j'ai envoyé ça au Palais de justice. Je me
25 souviens pas si j'ai envoyé une copie

1 particulière. Mais continuons, et nous
2 verrons...

3 LA COUR:

4 C'est ça.

5 Me ANDRÉ DUROCHER:

6 ... s'il y a un problème. Donc, Monsieur
7 le Juge...

8 LA COUR:

9 Oui.

10 Me ANDRÉ DUROCHER:

11 ... dans la demande d'autorisation pour
12 exercer un recours collectif qui a été prise
13 par la Commission, il y a déjà un certain
14 nombre de pièces qui sont importantes, mais ce
15 que nous plaidons, c'est que le portrait
16 global vous a pas été donné.

17 Les pièces qui sont produites au soutien
18 de la demanderesse - vous voyez la liste au
19 paragraphe 3 de notre schéma d'argumentation
20 au soutien de présenter une preuve
21 appropriée - vous avez un groupe de documents,
22 la pièce P-1, une copie des processus de
23 sélection mis en place par la CSDM selon les
24 catégories d'emploi. Avec égards, ce n'est pas
25 vraiment une pièce importante, mais c'est une

1 pièce qui est produite par la demanderesse.

2 La pièce principale produite par la
3 demanderesse, c'est le questionnaire,
4 «l'autodéclaration de santé enseignants,
5 gestionnaires, professionnels et personnel de
6 soutien en service direct aux élèves». Voilà
7 la pièce cruciale de la demanderesse.

8 Vous avez une pièce P-3, une copie d'un
9 article de journal de La Presse. C'est pas ce
10 qu'il y a de plus important non plus. La pièce
11 P-4, une copie du plan de planification du
12 personnel professionnel des commissions
13 scolaires francophones; une copie d'un échange
14 de courriels entre la CSDM et la personne
15 désignée lui demandant de remplir
16 l'autodéclaration de santé et de remettre le
17 document au moment de l'entrevue.

18 Et ici, je fais une petite pause pour
19 dire que je n'accepte pas la prétention selon
20 laquelle C.G. est une personne désignée. Pour
21 qu'une personne puisse être considérée une
22 personne désignée, il faut que la personne en
23 question soit membre de la demanderesse. Et
24 ici, si jamais vous deviez nous donner tort
25 dans le moyen déclinatoire de compétence, je

1 vous avise que nous plaiderions en
2 contestation à la demande d'autorisation que
3 la demanderesse n'a pas le droit de citer en
4 justice parce qu'elle est une personne morale
5 de droit public et que le Code de procédure
6 civile réserve le recours collectif aux
7 personnes morales de droit privé.

8 Vous allez me dire: «Il y a des
9 exceptions à ça.» Oui, il y a une exception
10 comme, par exemple, le curateur public ou la
11 Commission des normes du travail, mais c'est
12 une exception parce qu'il y a une cession de
13 créance. Donc, je vais continuer d'utiliser
14 l'appellation «personne désignée», mais je ne
15 veux pas qu'on dise que je consens à ce que
16 C.G. est correctement qualifiée comme une
17 personne désignée.

18 Et enfin, vous avez la pièce P-6, qui
19 est la copie du questionnaire «autodéclaration
20 de santé enseignants, gestionnaires,
21 professionnels, personnel de soutien en
22 service direct aux élèves».

23 Donc, voici le portrait partiel et
24 incomplet qui est devant vous. J'imagine, je
25 présume, je suppose que la demanderesse

1 ignorait que l'autodéclaration de santé avait
2 fait l'objet d'un grief. Et ce que nous
3 faisons aujourd'hui, c'est nous vous disons:
4 «Ce que vous avez devant vous est incomplet.»
5 Nous demandons donc la permission de produire
6 des pièces supplémentaires.

7 Et ma distinguée collègue ne conteste
8 pas plusieurs des pièces que nous avons
9 l'intention de produire. Vous me corrigerez si
10 je fais erreur, consoeur, mais je crois que
11 vous êtes d'accord avec les pièces D-1 à D-9.
12 Et les pièces D-1 à D-9, Monsieur le Juge,
13 puis vous avez devant vous notre schéma
14 d'argumentation concernant notre demande pour
15 un moyen préliminaire, je vous supplie de
16 regarder la demande modifiée, parce que dans
17 la demande modifiée, vous avez l'ensemble des
18 pièces que nous venons de produire.

19 Donc, si vous allez dans notre demande
20 modifiée à la page 2, au paragraphe 3, nous
21 demandons la permission de produire le grief;
22 le grief qui est logé par l'Alliance des
23 professeurs, le gros syndicat - je crois que
24 c'est le plus gros syndicat de la Commission
25 scolaire de Montréal - un grief qui porte sur

1 le formulaire «autodéclaration de santé». Il
2 est important ici d'examiner ce que demande
3 l'association accréditée et vous le voyez au
4 paragraphe 4 de notre demande. Voici ce que
5 demande le syndicat:

6 CONSTATER que la Commission scolaire de
7 Montréal contrevient à la convention
8 collective, à la Charte des droits et libertés
9 de la personne et à la politique d'embauche,
10 donc, ce qu'on appelle... vous devez connaître
11 ce jargon, Monsieur le Juge, on appelle ça un
12 grief syndical;

13 ORDONNER à la Commission scolaire de
14 cesser l'utilisation du formulaire;

15 CONDAMNER la Commission scolaire au
16 paiement d'une somme à déterminer à titre de
17 dommages punitifs.

18 Donc, voilà ce que demande le syndicat,
19 et j'insiste là-dessus parce que je crois
20 comprendre de la position qu'épouse la
21 demanderesse qu'elle est d'avis que ce que
22 demande le syndicat n'est pas correct, que le
23 syndicat ne peut pas demander à l'arbitre de
24 griefs qu'elle prononce une ordonnance de ce
25 type. C'est ce qu'on appelle, en anglais, 'a

1 cease and desist order'. Et avec tous les
2 égards, je dirais que cette position est
3 erronée et que ça fait sans doute plus de
4 vingt (20) ans que les tribunaux acceptent
5 l'idée que les arbitres de grief puissent
6 prononcer des ordonnances en ce sens.

7 Donc, il y a eu une objection de la part
8 de la CSDM et objection à la compétence, et
9 là, cette objection a été rejetée et l'arbitre
10 de griefs a dit: «Non, j'ai bel et bien
11 compétence.» Et la démarche analytique de
12 maître Massicotte, Monsieur le Juge, c'est
13 bon. Je me suis grandement inspiré de ce
14 qu'elle a dit, et ce qu'elle a dit, je ne veux
15 pas diminuer son mérite, c'est qu'elle a lu
16 comme il faut trois (3) arrêts de la Cour
17 suprême du Canada, elle a lu comme il faut
18 l'arrêt Weber v. Ontario Hydro, elle a lu
19 comme il faut l'arrêt Regina Police
20 Association c. Regina Board of Police
21 Commisioners, et elle a lu comme il faut
22 l'arrêt Bisailon c. Université Concordia.

23 Donc, elle a jugé, elle a décidé qu'elle
24 avait compétence. La CSDM a tenté, par une
25 demande de contrôle judiciaire, de faire

1 invalider cette décision, et ça, c'est la
2 pièce D-3, qui contient le jugement prononcé
3 le dix-neuf (19) mars vingt dix-neuf (2019)
4 par votre collègue, l'Honorable Martin
5 Castonguay, dans l'affaire Commission scolaire
6 de Montréal c. Massicotte, et dans laquelle
7 vous voyez qu'il rejette le pourvoi en
8 contrôle judiciaire.

9 Il y a eu une demande de permission
10 d'appeler à la Cour d'appel, et ça, c'est la
11 pièce D-4. Vous voyez le procès-verbal de
12 l'audience qui s'est tenue récemment, le
13 premier (1er) mai vingt dix-neuf (2019), sur
14 cette demande de permission d'appeler, et
15 l'Honorable Geneviève Massicotte rejette...

16 LA COUR:

17 Marcotte.

18 Me ANDRÉ DUROCHER:

19 ... cette demande.

20 LA COUR:

21 Marcotte.

22 Me ANDRÉ DUROCHER:

23 Et enfin... Pardon?

24 LA COUR:

25 Pas l'Honorable Geneviève Massicotte,

1 mais Marcotte.

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 Marcotte, Marcotte. Pardonnez-moi,
4 Monsieur le Juge. J'ai Geneviève Laurin ici,
5 j'ai une Nathalie Massicotte. L'Honorable
6 Geneviève Marcotte.

7 LA COUR:

8 Et voilà.

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Et voilà. Pardonnez-moi et merci...

11 LA COUR:

12 Ben non, ben non.

13 Me ANDRÉ DUROCHER:

14 ... de me corriger. Et donc, nous
15 demandons de produire ce document. Et enfin,
16 il y a un échange de courriels entre la
17 CSDM...

18

19 LA COUR:

20 Um-hum.

21 Me ANDRÉ DUROCHER:

22 ... et l'arbitre de griefs Massicotte.
23 Et si vous me demandez où en sont les choses,
24 j'ai demandé à ma cliente, ce matin, où en
25 sont les choses...

1 LA COUR:

2 Oui.

3 Me ANDRÉ DUROCHER:

4 ... et elle me dit: «Il s'est pas passé
5 grand chose depuis.» Manifestement, les
6 arbitres de grief, puis comme vous le savez,
7 font leur audience souvent dans des chambres
8 d'hôtel ou dans des endroits réduits ou
9 confinés. La chose n'a pas progressé.

10 Un autre facteur qui explique peut-être
11 le manque d'enthousiasme à aller de l'avant,
12 c'est que le formulaire a été retiré. Donc, la
13 controverse, (inaudible), yes, mais elle est
14 peut-être moins importante, moins urgente.

15 Donc...

16 LA COUR:

17 Donc, je dois comprendre, maître
18 Durocher, que le formulaire en question n'est
19 plus utilisé?

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 Exactement, Monsieur le Juge.

22 LA COUR:

23 D'accord.

24 Me ANDRÉ DUROCHER:

25 Le formulaire en question n'est plus

1 utilisé. C'est ce qui explique peut-être que
2 les choses vont lentement. Donc, en théorie,
3 la seule chose qui resterait 'live' dans le
4 grief, ça serait si le syndicat insiste pour
5 voir un jugement déclaratoire (inaudible),
6 mais ça serait une question purement
7 académique. C'est pour ça que j'ai dit que
8 'the controversy (inaudible) out'. Il
9 resterait peut-être la condamnation au
10 paiement d'une somme à déterminer à titre de
11 dommages punitifs, mais pour ce qui est des
12 dommages punitifs, il faudrait que les
13 allégations aient une preuve de malveillance,
14 de comportement intentionnel, et là, ben, je
15 veux pas plaider sans que le syndicat soit là,
16 mais il me semble que c'est une grosse côte à
17 monter.

18 En tout cas, une chose est certaine,
19 c'est que le syndicat a eu du succès en
20 partie. Va-t-il s'en satisfaire? Peut-être que
21 oui, peut-être que non. Mais pour l'instant,
22 ce que je peux vous dire, c'est que les choses
23 n'ont pas vraiment progressé.

24 Donc, voilà pour les pièces qui se
25 trouvaient dans notre demande initiale pour

1 permission de produire une preuve appropriée
2 et il n'y a pas d'opposition à ce que ces
3 pièces soient produites.

4 Donc, nous voulons vous donner un
5 portrait complet, mettant bretelles et
6 ceinture pour vous donner un portrait encore
7 plus complet, puisque nous parlons d'un grief,
8 puisque nous parlons d'une association
9 accréditée, puisque le sujet de l'amplitude du
10 grief de l'Alliance est soulevé. Par surcroît
11 de prudence, je vous ai transmis l'entièreté
12 des conventions collectives. Et j'emploie le
13 mot «conventions collectives» ici pour couvrir
14 à la fois les ententes dites nationales, les
15 ententes locales pour tous les corps de métier
16 ou pour toutes les associations accréditées.

17 Donc, il y a les enseignants, l'Alliance
18 des professeurs, et il y a les autres
19 associations représentatives du personnel
20 enseignant. Il y a les autres associations
21 représentatives du personnel professionnel, la
22 pièce D-8. Il y a les autres associations
23 représentatives pour les employés de soutien,
24 la pièce D-9, et il y a aussi des conditions
25 de travail particulières pour certains des

1 salariés couverts par des certificats
2 d'accréditation, les pièces D-10, D-11 et
3 D-12.

4 Finalement, il y a également ce que
5 j'appellerais - en commettant un peu une
6 erreur, mais une erreur fréquente - les
7 conventions collectives des cadres. Bon, les
8 cadres ne sont pas des salariés au sens du
9 Code du travail, mais ils négocient quand même
10 collectivement. Et il y a un document qui vise
11 les cadres, c'est le document consolidé, la
12 pièce D-13 et D-14.

13 Donc, je crois que ma collègue consent à
14 la production des pièces D-5 à D-9. Je crois
15 qu'elle ne consent pas aux pièces qui suivent,
16 disant essentiellement - et je vais lui
17 laisser le soin de parler elle-même - que ce
18 n'est pas pertinent.

19 Donc, pourquoi avons-nous fait cela?
20 Monsieur le Juge, l'affaire Bisailon c.
21 Université Concordia, que vous connaissez
22 peut-être, est une affaire qui mérite d'être
23 lue avec un café, portait sur les régimes de
24 retraite du personnel de l'Université
25 Concordia. Les régimes de retraite du

1 personnel de l'Université Concordia couvraient
2 l'entièreté du personnel, les employés
3 syndiqués et les employés non syndiqués, et
4 dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada,
5 Monsieur le Juge Lebel, dans ses motifs, écrit
6 que quatre-vingts pour cent (80%) des employés
7 couverts étaient, par ailleurs, des employés
8 couverts par les conventions collectives. Mais
9 qu'à cela ne tienne, cela ne rend pas
10 irrecevable le grief qui avait été déposé par
11 le syndicat en question.

12 Donc, vous voyez, ici, là, que la
13 décision qu'a la Cour suprême du Canada,
14 décision qui est élaborée dans les trois
15 (3)... dans la trilogie Weber v. Ontario
16 Hydro, Regina Police Association c. Regina
17 Board of Police Commissioners, et Bisailon c.
18 Université Concordia, est que la compétence de
19 l'arbitre de griefs est large.

20 Si vous examinez la demande
21 d'autorisation et si vous examinez le
22 paragraphe premier de la demande
23 d'autorisation, vous allez voir la description
24 proposée du groupe.

25 *«Toute personne qui depuis le*

1 *1er octobre 2016 a posé sa*
2 *candidature pour un emploi au*
3 *sein de la Commission scolaire*
4 *de Montréal et qui dans le*
5 *cadre de son processus de*
6 *sélection a eu à remplir le*
7 *questionnaire médical*
8 *pré-embauche désigné par le*
9 *titre 'Auto déclaration de*
10 *santé enseignants,*
11 *gestionnaires, professionnels*
12 *et personnel de soutien en*
13 *service direct aux élèves'.*»

14 *Donc, voici la description proposée du*
15 *groupe. Et je vous entends réfléchir et vous*
16 *vous demandez: qui vise-t-on exactement? Et la*
17 *réponse à cette question se trouve dans le*
18 *schéma d'argumentation de la demanderesse au*
19 *paragraphe 4. Après avoir cité la description*
20 *dont je viens de vous faire lecture, la*
21 *demanderesse dit:*

22 *«Notre demande vise donc*
23 *autant les candidats ayant*
24 *obtenu un poste que ceux dont*
25 *la candidature n'a pas été*

1 *retenue, tant que ceux-ci ont*
2 *eu à remplir le questionnaire*
3 *en cause.»*

4 Donc, c'est difficile de savoir que le
5 groupe vise, d'un côté, les gens qui ont été
6 embauchés, et d'un côté, les gens qui n'ont
7 pas été embauchés, mais nous ne savons pas
8 quelle est la proportion. Est-ce que c'est
9 soixante pour cent (60%), quarante pour cent
10 (40%), quatre-vingts pour cent (80%), vingt
11 pour cent (20%), trente-cinq pour cent (35%),
12 soixante-cinq pour cent (65%)? Nous ne le
13 savons pas.

14 Dans l'affaire Bisailon c. Université
15 Concordia, il y avait à peu près vingt pour
16 cent (20%) du personnel qui n'était pas
17 composé de salariés au sens du Code du
18 travail, mais comme vous allez le voir en
19 lisant les motifs du Juge Lebel, cela n'a pas
20 eu d'importance. Le Juge Lebel a dit: «Oui, il
21 y a peut-être des difficultés, mais ce ne sont
22 pas des difficultés insurmontables et ce ne
23 sont surtout pas des difficultés qui
24 justifient la Cour supérieure de s'emparer de
25 ce différend. Les difficultés ne sont pas si

1 considérables que je devrais, moi, juge de la
2 Cour supérieure, m'en saisir.»

3 Donc, voilà de quoi il s'agit. Nous
4 sommes face à une demande de production de
5 preuve appropriée qui ne fait pas vraiment
6 l'objet d'une dispute. Il n'y a pas de
7 controverse, il n'y a pas de différend, il n'y
8 a pas de mésentente, en tout cas, pour les
9 pièces D-1 à D-9, et oserais-je dire que le
10 désaccord qui porte sur le reste des pièces
11 est difficile à expliquer. Nous voulons vous
12 proposer un portrait global et vous avez
13 maintenant le portrait global. Vous avez le
14 grief, vous avez la décision arbitrale, vous
15 avez les jugements des tribunaux supérieurs,
16 (inaudible). Ils ont rejeté les demandes de
17 pourvoi en contrôle judiciaire. Et mettant
18 bretelles et ceinture, nous vous avons remis
19 toutes les conventions collectives applicables
20 au personnel et nous vous avons remis
21 également l'équivalent d'une convention
22 collective pour les cadres.

23 Tout ceci parce que nous allons vous
24 inviter à faire la même chose qu'a fait la
25 Cour suprême dans l'affaire Bisailon. Dans

1 l'affaire Bisailon, il y avait un syndicat
2 qui avait proposé un grief, et on a dit: «Ben,
3 il y a d'autres syndicats, puis il y a
4 d'autres conventions collectives et il y a du
5 personnel non syndiqué» et la Cour suprême du
6 Canada a dit: «Ce n'est pas là une raison
7 suffisante pour enlever à cette arbitre de
8 griefs qui juge ce grief en fonction de cette
9 convention collective, ce n'est pas suffisant
10 pour lui enlever compétence.»

11 Donc, si on va... Là, je crois que je
12 peux dire, et ne pas m'étendre là-dessus, pour
13 dire qu'il est opportun qu'un jugement soit
14 prononcé sur notre demande soulevant un moyen
15 déclinatoire de compétence, parce que les
16 moyens déclinatoires de compétence doivent
17 être adjugés (inaudible) et c'est ce que dit
18 la Cour d'appel dans les deux (2) affaires
19 Société Asbestos c. Lacroix. Je suis à notre
20 paragraphe 6 de notre schéma d'argumentation,
21 et cela est répété dans l'affaire (inaudible)
22 Procureur général c. Charest. Donc, c'est pas
23 vraiment utile de s'étendre là-dessus. Il n'y
24 a pas, à moins que je fasse erreur,
25 controverse sur le fait que c'était du proper,

1 c'est correct d'être ici virtuellement
2 aujourd'hui et que nous plaidions notre
3 demande de moyen déclinatoire de compétence.

4 Et comme je l'ai dit, mettant bretelles
5 et ceinture, non seulement, mais encore: non
6 seulement est-ce que c'est un sujet qui
7 appartient à un arbitre de griefs ou, pour
8 paraphraser l'article 33 du Code de procédure
9 civile, c'est une demande qui a été confiée à
10 une autre juridiction ou à un autre organisme
11 juridictionnel. C'est pour cette raison que
12 nous vous disons: non seulement c'est de la
13 compétence de quelqu'un d'autre, mais le
14 quelqu'un d'autre en est saisi et, qui plus
15 est, des juges de la Cour supérieure et de la
16 Cour d'appel ont rejeté la demande de révision
17 judiciaire.

18 Ce que nous vous dirions en plus, c'est
19 que les documents que nous demandons la
20 permission de produire sont inexplicablement
21 liés au grief. Il est pertinent de parler du
22 grief, mais il est certainement pertinent de
23 parler de la sentence arbitrale. S'il est
24 pertinent de passer la sentence arbitrale, il
25 est très certainement pertinent de parler des

1 décisions des tribunaux judiciaires et il est
2 très certainement pertinent de parler des
3 conventions collectives des membres du
4 personnel.

5 Et il y a un seul jugement que je veux
6 vous citer pour guider votre réflexion sur la
7 demande de production d'une preuve appropriée,
8 c'est le jugement de la Cour supérieure dans
9 l'affaire Option Consommateurs c. Banque Amex
10 du Canada, un jugement qui date déjà de deux
11 mille six (2006) - que le temps passe vite,
12 Monsieur le Juge - mais c'est un jugement qui
13 est souvent cité et qui énumère les critères.
14 Donc, ce que nous vous disons, c'est qu'il est
15 approprié, utile et pertinent de prendre
16 connaissance des documents que nous avons
17 produits.

18 Monsieur le Juge, si vous regardez et si
19 vous lisez attentivement la décision de madame
20 Massicotte, maître Nathalie Massicotte, vous
21 allez voir qu'elle décide essentiellement que,
22 oui, c'est une question qui traite de la
23 convention collective, parce que la convention
24 collective traite de l'embauche. Si on reprend
25 la démarche analytique proposée dans la

1 trilogie Weber, Regina Police Association et
2 Bisaillon c. l'Université Concordia, vous
3 allez voir que les juges de la Cour suprême
4 expliquent comment on... (inaudible) quand il
5 s'agit de décider qui de l'arbitre de griefs
6 ou du tribunal de droit commun a compétence.

7 Et si vous allez au jugement de Madame
8 la Juge McLachlin dans l'affaire Weber c.
9 Ontario Hydro, si vous allez à la page... et
10 nous avons reproduit ce document à l'onglet
11 premier de notre schéma d'argumentation. Si
12 vous allez dans le document, si vous allez à
13 la page 951, à partir du paragraphe 38, vous
14 allez voir que la question qui est posée, la
15 question en litige, c'est: est-ce que
16 l'article 45.1 de la Loi sur les relations du
17 travail de l'Ontario, est-ce que c'est une
18 disposition qui confère compétence exclusive à
19 l'arbitre de griefs sur les différends portant
20 sur l'interprétation, l'application,
21 l'administration ou une prétendue inexécution
22 de la convention collective?

23 Donc, ce que je vous propose ici,
24 Monsieur le Juge, c'est que l'article... le
25 paragraphe 45.1 de la Loi sur les relations de

1 travail de l'Ontario, c'est la même chose que
2 le Code du travail du Québec. Je crois que
3 c'est à l'article 100.12 où on dit: tous les
4 griefs doivent être soumis à l'arbitrage.
5 Donc, il y a pas vraiment de différence dans
6 les provinces du Canada là-dessus. Pardon,
7 j'ai dit 100.12, Monsieur le Juge, c'est une
8 erreur. C'est l'article 100 du Code du travail
9 du Québec.

10 *«Tout grief doit être soumis à*
11 *l'arbitrage en la manière*
12 *prévue dans la convention*
13 *collective si elle y pourvoit*
14 *et si l'association accréditée*
15 *(...) y donnent suite.»*

16 LA COUR:

17 Mais...

18 Me ANDRÉ DUROCHER:

19 Sinon, il est référé à un arbitre
20 choisi...

21 LA COUR:

22 Oui. Maître Durocher...

23 Me ANDRÉ DUROCHER:

24 ... dans l'association accréditée.

25 LA COUR:

1 Maître Durocher, je dois vous dire...

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 Oui.

4 LA COUR:

5 ... la qualité de son commence à
6 diminuer. Je sais pas s'il y a quelque chose
7 alentour de vous ou c'est votre téléphone
8 cellulaire qui commence à perdre...

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 De la puissance.

11 LA COUR:

12 De la puissance.

13 Me ANDRÉ DUROCHER:

14 Je crois, Monsieur le Juge...

15 LA COUR:

16 Il y a quelque chose qui...

17 Me ANDRÉ DUROCHER:

18 ... que c'est moi...

19 LA COUR:

20 ... est différent maintenant, là. La
21 qualité de son n'est pas vraiment
22 exceptionnelle.

23 Me ANDRÉ DUROCHER:

24 M'entendez-vous mieux maintenant?

25 LA COUR:

1 Oui.

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 Oui, OK. Alors, c'est moi, Monsieur le
4 Juge, qui avait poussé mon téléphone. Je m'en
5 excuse.

6 LA COUR:

7 Non non, c'est correct.

8 Me ANDRÉ DUROCHER:

9 Alors...

10 LA COUR:

11 C'est juste pour être certain que c'est
12 bien enregistré dans le système et dans mon
13 cerveau.

14 Me ANDRÉ DUROCHER:

15 OK. Alors, ce que je disais, Monsieur le
16 Juge, j'ai fait une lecture comparative du
17 paragraphe 45.1...

18 LA COUR:

19 Oui.

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 ... de la Loi sur les relations de
22 travail de l'Ontario, qui est reproduite au
23 paragraphe 36 des motifs de Madame la Juge
24 McLachlin dans Weber c. Hydro, et ce que je
25 viens de vous dire, c'est que c'est la même

1 chose dans notre Code du travail à l'article
2 100 où on dit que tout grief doit être soumis
3 à l'arbitrage. Donc, quand on dit «tout grief
4 doit être soumis à l'arbitrage», c'est une
5 indication claire du législateur, conforme à
6 l'exigence de l'article 33 du Code de
7 procédure civile. Le législateur veut que les
8 mécontentes portant sur l'interprétation ou
9 l'application d'une convention collective
10 soient déférées à un arbitre de griefs.

11 Alors, voilà la question qui était
12 posée, la question en litige. Voici
13 (inaudible) dans l'affaire Weber c. Ontario
14 Hydro, et vous le voyez au paragraphe 38 quand
15 Madame la Juge McLachlin pose les questions en
16 litige. Elle dit:

17 *«Se posent donc les questions*

18 *suivantes:*

19 *Dans quelle mesure le par.*

20 *45.1 de la Loi sur les*

21 *relations du travail de*

22 *l'Ontario dépossède-t-il les*

23 *tribunaux de leur compétence:*

24 *a) en général;*

25 *b) à l'égard des demandes*

1 *fondées sur la Charte?»*

2 De la Charte, ici... de la Charte des
3 droits de la... de la Charte canadienne des
4 droits et libertés. Et deuxième question:

5 *«Les tribunaux sont ils*
6 *dépossédés de leur compétence*
7 *en l'espèce?»*

8 C'est peut-être une bonne idée de
9 regarder la version originale anglaise à cause
10 de l'utilisation du mot «tribunaux» en
11 français. En anglais, on dit:

12 *«to what extent does*
13 *(inaudible) want out the*
14 *Court's jurisdiction generally*
15 *(inaudible) and second, if the*
16 *Court's jurisdiction*
17 *(inaudible) in this case*
18 *(inaudible).»*

19 Donc, il faut bien comprendre que quand
20 elle écrit le mot «tribunal», elle veut dire
21 ici les tribunaux de droit commun. Donc:

22 *«Dans quels cas...»*

23 Revenons au paragraphe ensuite.

24 *«Dans quels cas le par. 45.1*
25 *de la Loi sur les relations de*

1 *travail de l'Ontario*

2 *dépossède-t-il les*

3 *tribunaux...»*

4 Donc, c'était les tribunaux civils, les
5 tribunaux de droits communs.

6 *«... de leur compétence à*

7 *l'égard d'actions civiles?»*

8 Et là, elle dit qu'il y a trois (3)

9 écoles de pensées, trois (3) façons de voir

10 les choses. La première méthode, la première

11 façon de voir les choses, c'est ce qu'on

12 appelle... il est écrit ici «le modèle de la

13 concomitance», ce qui est traduit en anglais

14 'the concurring model', et ça va allumer dans

15 votre tête, Monsieur le Juge, l'utilisation du

16 mot 'concurring', vous allez penser à la Loi

17 sur la Cour fédérale dans laquelle on dit que

18 la Cour fédérale et la Cour supérieure ont

19 compétence concurrente sur certaines choses.

20 Donc, le 'concurring model', en

21 français, on appelle ça «le modèle de la

22 concomitance». Ça, c'est le premier modèle, la

23 première école de pensée, la première façon,

24 la première théorie pour examiner ce qui est

25 une disposition semblable à l'article 45.1 de

1 la Loi sur les relations du travail de
2 l'Ontario, donc, l'équivalent de notre article
3 100; est-ce qu'il y a compétence concurrente,
4 est-ce qu'il y a concomitance entre la
5 compétence de la Cour supérieure et la
6 compétence de l'arbitre de griefs? Donc, ça,
7 c'est le premier modèle.

8 Le deuxième modèle dont elle discute au
9 paragraphe... à la page 155, au paragraphe 47,
10 c'est ce qu'elle appelle «le modèle du
11 chevauchement de compétence», ce qu'on
12 appelle, en anglais, 'the model of overlapping
13 jurisdiction'. Et le troisième modèle, c'est
14 le modèle de la compétence exclusive; en
15 anglais, 'exclusive jurisdiction model'.

16 Monsieur le Juge, je ne parlerai pas du
17 modèle de la concomitance. Simplement pour
18 vous dire que ce modèle est rejeté. Je ne vous
19 parlerai pas du modèle... du chevauchement de
20 compétence. Simplement pour vous dire que ce
21 modèle est rejeté. Le modèle qui est retenu,
22 c'est le modèle de la compétence exclusive.
23 Mais dans le titre portant sur le modèle de la
24 compétence, à la page (inaudible), Madame la
25 Juge McLachlin parle...

1 LA COUR:

2 Quel paragraphe? Excusez. Quel
3 paragraphe?

4 Me ANDRÉ DUROCHER:

5 Au paragraphe 43.

6 LA COUR:

7 Merci.

8

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Donc, à la page 953, à l'intérieur de la
11 discussion sur le modèle de la concomitance,
12 Madame la Juge McLachlin parle de l'affaire
13 vous connaissez probablement aussi, parce que
14 c'est une affaire qui a fait couler beaucoup
15 d'encre, l'affaire St. Anne Nackawic Pulp &
16 Paper Co. C. Syndicat canadien des
17 travailleurs du papier. C'est une affaire qui
18 date de mille neuf cent quatre-vingt-six
19 (1986). C'est l'affaire qui est vraiment à
20 l'origine de la tendance lourde de la Cour
21 suprême du Canada de donner et d'accorder une
22 importance particulière aux tribunaux
23 administratifs dans le domaine des relations
24 du travail. Et la démarche analytique, Madame
25 la Juge McLachlin l'explique bien ici. Comment

1 doit-on faire pour décider si la compétence a
2 été confiée à un arbitre ou s'il s'agit d'un
3 domaine où la compétence reste avec la Cour
4 supérieure? Et là, je vous lis le paragraphe
5 43:

6 *«Dans St. Anne Nackawic, la*
7 *Cour d'appel et la Cour*
8 *suprême du Canada ont toutes*
9 *deux insisté pour que*
10 *l'analyse de la question de*
11 *savoir si une affaire relève*
12 *de la clause d'arbitrage*
13 *exclusif s'effectue non pas*
14 *sur le fondement des questions*
15 *juridiques qui peuvent être*
16 *soulevées, mais sur le*
17 *fondement des faits entourant*
18 *le litige qui oppose les*
19 *parties. Il ne s'agit pas de*
20 *savoir si l'action, définie en*
21 *termes juridiques, est*
22 *indépendante de la convention*
23 *collective, mais plutôt si le*
24 *litige 'résulte [de la]*
25 *convention collective'. Si,*

1 *peu importe ce dont il peut*
2 *être qualifié sur le plan*
3 *juridique, le litige résulte*
4 *de la convention collective,*
5 *seul le tribunal du travail*
6 *peut l'entendre, à l'exclusion*
7 *des cours de justice.»*

8 Monsieur le Juge, c'est ce qui a été dit
9 dans St. Anne Nackawic. Par la suite, la Cour
10 suprême est allée encore plus loin. La Cour
11 suprême a ajouté un adverbe, l'adverbe
12 «implicitement», et cet adverbe est mis avec
13 l'autre adverbe, «explicitement».

14 *«Il ne s'agit pas de savoir si*
15 *l'action, définie en termes*
16 *juridiques, est indépendante*
17 *de la convention collective,*
18 *mais plutôt si le litige*
19 *'résulte...'»*

20 Et là, ici, j'ajoute les deux (2)
21 adverbes.

22 *«... explicitement ou*
23 *implicitement de la convention*
24 *collective.»*

25 Important, parce que cela va dans le

1 sens historique de la Cour suprême du Canada
2 d'élargir la compétence de l'arbitre de
3 griefs. Et comme nous allons le voir plus tard
4 en lisant l'affaire Bisailon, non seulement
5 l'arbitre de griefs tire sa compétence
6 explicite ou implicite de la convention
7 collective, mais également du simple fait
8 d'être accrédité. Donc, tous les faits
9 relatifs à l'emploi sont des faits sur
10 lesquels l'arbitre a compétence.

11 Donc, je résume cela, je résume
12 l'expression «le fondement des faits entourant
13 le litige» en disant que dans la démarche
14 analytique qui est faite de la Cour supérieure
15 lorsqu'elle est saisie d'un moyen
16 déclinatoire, lorsque nous parlons de
17 l'arbitre de griefs, il faut regarder la trame
18 factuelle. Ensuite, Madame la Juge McLachlin,
19 au paragraphe 45, dit que, après avoir conclu
20 que la jurisprudence s'oppose à la saisie du
21 modèle de la concomitance, elle dit: il y a un
22 autre argument, qui est l'argument du libellé
23 de la loi; une approche textualiste pour
24 employer un mot qu'on entend beaucoup ces
25 jours-ci, le libellé de la loi. L'article 45.1

1 de la Loi sur les relations du travail de
2 l'Ontario dit bien que les différends en
3 matière de convention collective doivent être
4 soumis à l'arbitrage, et c'est la même chose
5 de ce côté-ci de la Rivière Ottawa.

6 Enfin, elle explique, et là, je suis au
7 paragraphe 46, que le modèle des actions
8 concomitantes a pour effet de miner l'objectif
9 du régime d'arbitrage exclusif qui est au
10 coeur de toutes les lois canadiennes sur les
11 relations de travail. Donc, comme Cour suprême
12 l'avait noté dans *St. Anne Nackawic*, permettre
13 les actions en justice concomitantes chaque
14 fois que l'on peut dire que la cause d'action
15 est indépendante de la convention collective a
16 pour objet d'attaquer cet objectif.

17 Donc, ici, le modèle de la concomitance,
18 'concurring model', est rejeté. Le modèle du
19 chevauchement de compétence l'est aussi, et ce
20 qui est épousé, c'est le modèle de la
21 compétence exclusive. Et la démarche
22 analytique à laquelle je viens de faire
23 allusion, vous trouvez les passages pertinents
24 aux paragraphes 50 et 51 des motifs de Madame
25 la Juge McLachlin.

1 *«La dernière solution consiste*
2 *à reconnaître que, si le*
3 *différend qui oppose les*
4 *parties résulte de la*
5 *convention collective, le*
6 *demandeur doit avoir recours à*
7 *l'arbitrage, et les tribunaux*
8 *n'ont pas le pouvoir*
9 *d'entendre une action*
10 *relativement à ce litige. Il*
11 *n'y a pas chevauchement des*
12 *compétences.»*

13 *«Suivant ce modèle, la tâche*
14 *qui consiste pour le juge ou*
15 *l'arbitre à déterminer le*
16 *tribunal approprié pour les*
17 *procédures dépend de la*
18 *question de savoir si le*
19 *litige ou le différend qui*
20 *oppose les parties résulte de*
21 *la convention collective. Deux*
22 *aspects doivent être*
23 *considérés: le litige et le*
24 *champ d'application de la*
25 *convention collective.»*

1 Et ici, dans le premier volet du test,
2 c'est de se poser la question: quelle est
3 l'essence de la controverse? Et là, elle donne
4 des exemples: le fait que les parties soient
5 l'employeur et un employé n'est pas
6 déterminant; l'endroit ou le comportement a eu
7 lieu n'est pas déterminant. Et elle conclut,
8 le paragraphe 52, en disant:

9 *«Il s'agit, dans chaque cas,*
10 *de savoir si le litige, dans*
11 *son essence, relève de*
12 *l'interprétation, de*
13 *l'application, de*
14 *l'administration ou de*
15 *l'inexécution de la convention*
16 *collective.»*

17 Elle dit:

18 *«Ce modèle...»*

19 Là, je suis au paragraphe 54. C'est ici
20 qu'apparaissent les deux (2) adverbes dont je
21 vous parlais.

22 *«Ce modèle ne ferme pas la*
23 *porte à toutes les actions en*
24 *justice mettant en cause*
25 *l'employeur et l'employé.*

1 *Seuls les litiges qui*
2 *résultent expressément ou*
3 *implicitement de la convention*
4 *collective échappent aux*
5 *tribunaux.»*

6 Et à la fin, elle dit:

7 «*En outre, les tribunaux*
8 *possèdent une compétence*
9 *résiduelle fondée sur leurs*
10 *pouvoirs particuliers, ainsi*
11 *que l'a confirmé le juge Estey*
12 *dans St. Anne Nackawic.»*

13 Et ici, (inaudible) un peu sur ce que va
14 dire ma collègue, c'est dans les cas
15 d'injonction proprement dite, de véritable
16 injonction, pas de 'cease and desist order'.
17 Donc, je reviens là-dessus par ce cas. Ce que
18 le syndicat a demandé, de cesser la pratique,
19 c'est une conclusion qui est parfaitement
20 légitime, qui correspond à 'cease and desist
21 order'. D'ailleurs, on dit de mettre fin à une
22 pratique. Et ce n'est pas un des rares cas où
23 les tribunaux supérieurs conservent la
24 compétence.

25 Était également discutée la question de

1 savoir si les arbitres de grief peuvent
2 entreprendre et discuter de demandes fondées
3 sur la Charte. Cette discussion-là commence à
4 la page 959, au paragraphe 59, et se poursuit,
5 et le juge arrive à la conclusion, si vous
6 allez à la fin, au paragraphe 76:

7 *«Il découle de ces*
8 *conclusions...»*

9 LA COUR:

10 Quel paragraphe?

11 Me ANDRÉ DUROCHER:

12 *«... en l'espèce...»*

13 LA COUR:

14 76?

15 Me ANDRÉ DUROCHER:

16 Au paragraphe... à la page 966, au
17 paragraphe 76.

18 *«Il découle de ces conclusions*
19 *qu'en l'espèce l'arbitre a*
20 *compétence exclusive à l'égard*
21 *de tous les aspects du litige.*
22 *La Cour d'appel a, à juste*
23 *titre, annulé l'action en*
24 *responsabilité délictuelle.*
25 *Avec égards, elle aurait dû*

1 *également annuler les demandes*
2 *fondées sur la Charte.»*

3 Donc, les tribunaux... la Cour suprême
4 du Canada a dit que même s'il faut, pour
5 résoudre la difficulté, examiner la Charte
6 canadienne des droits et libertés, qui est un
7 texte constitutionnel, l'arbitre de griefs a
8 quand même compétence là-dessus. Et je vous
9 plaiderai qu'un document quasi
10 constitutionnel, comme la Charte des droits et
11 libertés de la personne du Québec, document
12 auquel l'arbitre... document auquel le grief
13 fait référence, que ça ne confère pas
14 compétence à un autre tribunal administratif
15 ou à un autre tribunal.

16 Donc, Weber c. Ontario Hydro est là pour
17 nous rappeler que la Cour suprême a expliqué
18 ce que l'on doit faire lorsqu'on doit décider
19 si c'est un arbitre de griefs ou la Cour
20 suprême qui a compétence: il faut examiner la
21 trame factuelle, quels sont les faits, quel
22 est le litige et il faut regarder si le litige
23 résulte implicitement ou explicitement de la
24 convention collective.

25 Passons maintenant à l'affaire Board of

1 Police Commissioners c. Regina Police
2 Association. Monsieur le Juge, cette affaire
3 met en (inaudible) deux (2) tribunaux
4 administratifs. L'arbitre de griefs et le
5 Board of Police Commissioners, qui est un
6 tribunal de discipline, un tribunal distinct.
7 En Saskatchewan, le corps de police, le Regina
8 Police... le corps de police est pas un
9 département de la ville; il a sa propre
10 personnalité juridique. Et ici, il s'agissait,
11 donc, de savoir qui avait compétence pour
12 décider d'une question vis-à-vis un policier
13 qui avait démissionné et qui, après avoir
14 démissionné, avait retiré sa démission. Il
15 avait démissionné pour ne pas être confronté à
16 une accusation disciplinaire pour conduite
17 déshonorable.

18 Et ici, nous sommes dans une situation
19 où la compétence du Board of Police
20 Commissioners faisait exception, était plus
21 précise et on a dit: «C'est à lui que revient
22 la compétence.» Et ce qui est intéressant,
23 c'est que vous allez voir que la Cour suprême
24 répète ce qu'elle a dit dans Weber, et vous le
25 voyez ici au paragraphe 22, à la page 371 des

1 motifs (inaudible), et il écrit ici:
2 «Dans Weber, notre Cour a été
3 appelée à déterminer dans
4 quels cas un régime législatif
5 prévoyant l'arbitrage
6 exécutoire de tous les
7 différends relatifs à une
8 convention collective empêche
9 les employés et les employeurs
10 liés par cette convention de
11 régler leurs différends devant
12 les tribunaux. Le juge
13 McLachlin, au nom de la
14 majorité, a accepté le modèle
15 de la compétence exclusive
16 pour déterminer quel est le
17 tribunal approprié pour régler
18 un différend qui survient dans
19 un contexte d'emploi. Suivant
20 le modèle de la compétence
21 exclusive, si un différend qui
22 oppose les parties découle de
23 l'interprétation, de
24 l'application, de
25 l'administration ou de

1 *l'inexécution de leur*
2 *convention collective, le*
3 *demandeur doit avoir recours à*
4 *l'arbitrage, à défaut de*
5 *règlement mutuellement*
6 *convenu.»*

7 Et là, elle reprend les... il reprend la
8 discussion. Vous voyez un résumé de la
9 position au paragraphe 25, à la page 373, où
10 on dit:

11 *«Seuls les litiges...»*
12 En haut de la page 373.
13 *«Seuls les litiges qui*
14 *résultent expressément ou*
15 *implicitement de la convention*
16 *collective échappent aux*
17 *tribunaux.»*

18 Et là, vous voyez encore la même
19 méthode: l'examen de la nature du litige vise
20 à en déterminer l'essence, qu'est-ce que c'est
21 que l'essence de la convention collective. Il
22 faut regarder le contexte factuel et non pas
23 sa qualification sur le plan juridique. Il
24 faut se demander si le litige résulte de la
25 convention. Et ici, il est peut-être

1 intéressant de regarder le paragraphe 30,
2 parce que nous venons de voir qu'il faut
3 regarder quelle est l'essence du litige. Il
4 faut maintenant voir ce que c'est que regarder
5 la convention, et ici, vous voyez le cas
6 particulier, qui était le cas soumis à la Cour
7 suprême dans l'affaire Regina Police
8 Association pour examiner cette question, et
9 là, je cite le paragraphe 30:

10 *« (...) nous devons garder à*
11 *l'esprit que le législateur*
12 *voulait que les membres du*
13 *corps de police de Regina*
14 *soient régis par deux régimes*
15 *distincts, soit la convention*
16 *collective, ainsi que The*
17 *Police Act et le Règlement.*
18 *Pour déterminer si le litige*
19 *est arbitrable, nous ne*
20 *pouvons pas interpréter la*
21 *convention collective d'une*
22 *manière qui porterait atteinte*
23 *au régime législatif établi*
24 *dans The Police Act et le*
25 *Règlement.»*

1 Donc, la Cour conclut, au paragraphe 32,
2 que le litige ici ne découlait pas
3 implicitement ou explicitement de
4 l'interprétation de la convention collective,
5 que c'était un litige essentiellement
6 disciplinaire et que le législateur avait
7 voulu que de tels litiges soient régis par The
8 Police Act et le Règlement.

9 Donc, vous voyez ici qu'il s'agit d'une
10 affaire particulière. On a pas décidé que le
11 litige appartenait à la Cour supérieure, on a
12 décidé que le litige n'appartenait pas à
13 l'arbitre de griefs ni qu'il appartenait à un
14 autre tribunal administratif; un tribunal
15 administratif avec une (inaudible), une
16 compétence plus étroite, la discipline, le
17 Board of Police Commissioners. Donc, voilà ce
18 que j'avais à vous dire concernant l'affaire
19 Regina c. Board of Police Commissioners.

20 Passons maintenant à l'affaire cruciale,
21 l'arrêt clé, un arrêt, oserais-je dire,
22 (inaudible), un arrêt qui traite de
23 l'entièreté du problème qui est le nôtre. Je
24 lui ai fait allusion déjà. Cet arrêt, tout
25 comme la situation qui est devant nous, part

1 d'un grief; d'un grief, d'un syndicat qui a
2 une accréditation qui vise une catégorie du
3 personnel, une grosse catégorie: le personnel
4 enseignant de la CSDM. Et ici, il y avait...
5 de la même façon, on explique que... et là, je
6 suis à l'origine du litige. L'origine du
7 litige, on explique qu'il s'agit d'une demande
8 d'autorisation qui est déposée par un salarié
9 syndiqué. Il s'agit de la problématique des
10 caisses de retraite, le régime de retraite. Et
11 au tout début, au paragraphe 2 de ces motifs,
12 le Juge Lebel dit que:

13 *«Je conclus que le recours*
14 *collectif est une voie de*
15 *droit inappropriée. Dans les*
16 *circonstances de la présente*
17 *affaire, un tel recours est*
18 *incompatible avec la*
19 *compétence (...) de l'arbitre*
20 *de griefs et avec la fonction*
21 *représentative des syndicats*
22 *accrédités. En conséquence, la*
23 *Cour supérieure a eu raison*
24 *d'accueillir le moyen*
25 *déclinatoire en irrecevabilité*

1 *pour défaut de compétence*
2 *présenté par l'appelante.»*

3 Donc, ici, il y a eu une association,
4 l'Association des professeurs, qui a déposé un
5 moyen déclinatorioire de compétence et la requête
6 a été... la requête pour autorisation a été
7 rejetée. Donc, les faits, j'y ai fait
8 allusion. Il y a un régime de retraite. Ce
9 régime de retraite, au paragraphe 5, Monsieur
10 le Juge Lebel dit: le régime de retraite
11 comptait en à peu près quatre mille cents
12 (4100) participants. Environ trois cent
13 cinquante (350) participants actifs sont des
14 employés cadres et ne sont pas syndiqués.
15 Donc, ça, c'est important ici, parce que la
16 compétence de l'arbitre de griefs est très
17 vaste et ici, les employés non syndiqués ont
18 suivi. C'est pas parce qu'il y a des employés
19 non syndiqués dans le groupe proposé que c'est
20 un motif suffisant pour écarter la compétence
21 de l'arbitre de griefs. C'est, en passant, ce
22 qu'avait décidé la Cour d'appel du Québec,
23 mais le Juge Lebel dit, indubitablement, à la
24 page 192, à la fin du paragraphe 48, que cela
25 était une erreur.

1 Et j'anticipe un peu sur mon propos,
2 parce que je veux assassiner ce point de vue
3 rapidement. La Cour d'appel a rejeté la
4 solution arbitrale adoptée en l'espèce par la
5 Cour supérieure, notamment parce qu'elle
6 considérait qu'un arbitre de griefs ne
7 possédait pas, à l'égard de tous les membres
8 du groupe visé par le recours collectif, la
9 compétence requise pour trancher les questions
10 soulevées. Je suis d'avis que la Cour d'appel
11 a commis une erreur en adoptant cette
12 (inaudible). Donc, je vous invite à ne pas
13 commettre d'erreur et à adopter le point de
14 vue large de la compétence de l'arbitre de
15 griefs.

16 Revenons donc aux faits. Le Juge Lebel
17 explique qu'il y a plusieurs associations
18 accréditées dans cette affaire. C'est au
19 paragraphe 9. Le syndicat... l'Association des
20 professeurs de l'Université Concordia
21 représentait à peu près trente pour cent (30%)
22 des participants actifs au régime de retraite.
23 Nous avons pas dit, Monsieur le Juge, quel
24 était le nombre de gens représentés par
25 l'Alliance des professeurs, mais l'Alliance

1 des professeurs, vous savez que c'est un gros
2 syndicat, et son nom l'indique, c'est
3 l'Alliance des professeurs. Donc, c'est
4 certainement (inaudible) important, sinon le
5 plus important. (Inaudible)...

6 LA COUR:

7 Je vais vous interrompre. Maître
8 Durocher, je vais vous interrompre. Je regarde
9 l'heure. Vous avez, à date, pris un peu plus
10 qu'une heure, et vous m'avez informé que ça
11 prendrait trente (30) minutes à quarante-cinq
12 (45). J'aimerais savoir combien de temps de
13 plus pour vous qu'il reste pour terminer,
14 parce que je veux être certain qu'on a assez
15 de temps, là, pour compléter...

16 Me ANDRÉ DUROCHER:

17 Oui.

18 LA COUR:

19 ... le tout aujourd'hui.

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 Je vais certainement avoir terminé avant
22 midi (12 h 00), Monsieur le Juge.

23 LA COUR:

24 Oui. OK. On continue. Donc, madame

25 Plante?

1 LA GREFFIÈRE:

2 Oui?

3 LA COUR:

4 Est-ce que ça prend la pause pour vous
5 ou...

6

7 LA GREFFIÈRE:

8 Pardon?

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Et ça va me donner l'occasion d'aller me
11 trouver un câble pour réalimenter mon
12 téléphone.

13 LA GREFFIÈRE:

14 Oui, un dix, quinze (10 - 15) minutes.

15 LA COUR:

16 OK. On va prendre une pause à onze
17 heures et demie (11 h 30). D'accord.
18 Continuez.

19 Me ANDRÉ DUROCHER:

20 Et il est... quelle heure est-il,
21 Monsieur le Juge?

22 LA COUR:

23 C'est bien. On va prendre une pause à
24 onze heures et demie (11 h 30), par contre.
25 C'est ça le...

1 Me ANDRÉ DUROCHER:

2 OK. Parfait.

3 LA COUR:

4 Je vous écoute.

5 Me ANDRÉ DUROCHER:

6 Parfait. Alors, donc, il y a huit (8)
7 syndicats et, bon, il y a le moyen
8 déclinatoire de compétence, et la question qui
9 se pose, c'est: est-ce que le litige porte sur
10 des questions relatives à la négociation
11 collective et à la mise en oeuvre dans la
12 convention collective?

13 Bon, vous savez que les régimes de
14 retraite, c'est assez rare que ça soit
15 reproduit in extenso dans les conventions
16 collectives, mais c'est assez fréquent qu'on y
17 fait référence, et ici, on y fait référence;
18 on parle de l'existence, du maintien des
19 régimes de retraite, mais dans l'affaire
20 Bisailon, il n'était pas reproduit in
21 extenso.

22 De la même façon, dans notre cas, et je
23 vous encourage à lire bien attentivement la
24 sentence arbitrale de l'arbitre Massicotte.
25 L'arbitre Massicotte fait référence, bien

1 entendu, à la convention collective qui
2 (inaudible) du syndicat devant elle et elle
3 voit qu'il y a des clauses concernant
4 l'embauche. Il y a plusieurs autres des
5 conventions collectives que je vous ai citées
6 qui parlent de l'embauche; d'autres n'en
7 traitent pas explicitement. Mais la
8 question... la façon dont on a décrit la
9 question, c'est: «Qu'est-ce qui est devant
10 moi?» pose la question l'arbitre Massicotte.
11 Ben, c'est l'exercice de la part de la
12 Commission scolaire de Montréal de ses
13 pouvoirs de gérant en matière d'embauche. Nul
14 ne va contester ici que la Commission scolaire
15 de Montréal, en sa qualité d'employeur, a une
16 compétence en matière d'embauche. Qu'on en
17 traite explicitement ou que cela soit là
18 implicitement, cela ne fait pas de différence.

19 Donc, lorsque le grief qui porte tant
20 sur les personnes qui ont complété le
21 formulaire et qui ont été embauchées que sur
22 les personnes qui ont complété le formulaire
23 et qui n'ont pas été embauchées, le grief du
24 syndicat contient tout ce beau monde là, parce
25 que la trame factuelle résulte de la

1 convention collective et ce n'est pas
2 suffisant pour enlever compétence à l'arbitre
3 de griefs de dire: «Ben, il y avait des
4 employés qui étaient pas... qui étaient des
5 cadres qui étaient pas visés par le régime de
6 retraite.» Le Juge Lebel a rejeté cette
7 approche réductrice.

8 Et ce que... il est intéressant, quand
9 on lit les motifs du Juge Lebel, la façon dont
10 il résume la position de la Cour d'appel. Je
11 suis à la page 177, au paragraphe 12.

12 *«Selon la Cour d'appel,*
13 *l'objet du présent litige n'a*
14 *rien à voir avec la convention*
15 *collective à laquelle est lié*
16 *l'intimé Bisailon. À son*
17 *avis, le Régime de retraite*
18 *existe indépendamment de toute*
19 *convention collective. Par*
20 *ailleurs, un arbitre de griefs*
21 *nommé en vertu d'une*
22 *convention collective ne*
23 *possède pas la compétence*
24 *requis pour entendre*
25 *l'ensemble des réclamations*

1 visées par le recours
2 collectif, soit les
3 réclamations des salariés liés
4 par les huit (8) autres
5 conventions collectives et
6 celles du personnel non
7 syndiqué. La Cour d'appel
8 exprime ensuite son inquiétude
9 face au chaos qui pourrait
10 résulter d'éventuelles
11 décisions contradictoires de
12 tribunaux d'arbitrage
13 différents. Dans cette
14 perspective, l'essence du
15 litige milite en faveur de
16 l'exercice par la Cour
17 supérieure de sa compétence
18 résiduelle à l'égard de toutes
19 les matières qui ne relèvent
20 pas de la compétence d'un
21 autre tribunal. Cette solution
22 est également justifiée par la
23 mention de la compétence
24 exclusive que possède la Cour
25 supérieure sur les recours

1 *collectifs en vertu de l'art.*
2 *1000 du Code de procédure*
3 *civile, L.R.Q., ch. C-25 («*
4 *C.p.c. »).*»

5 On parle de l'ancien Code de procédure
6 civile.

7 «*Pour ces motifs, la Cour*
8 *d'appel accueille l'appel et*
9 *rejette la requête en*
10 *exception déclinatoire de*
11 *l'APUC.*»

12 Ce point de vue est le point de vue qui
13 nous est présenté par la demanderesse. Ce
14 point de vue est erroné. Le Juge Lebel le dit
15 bien: c'est une erreur. Ce n'est pas parce
16 qu'il y a des difficultés procédurales que
17 cela confère ipso facto compétence à la Cour
18 supérieure. Donc, bien important de noter ici
19 l'approche très large qui est celle adoptée
20 par la Cour d'appel.

21 Donc, là, commence une discussion. Je
22 suis à l'analyse à la page 178, une analyse de
23 la question en litige. C'est (inaudible).

24 LA COUR:

25 Quel paragraphe? Quel paragraphe, s'il

1 vous plaît?

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 Je suis au paragraphe 13, à la page 178.

4 Nous avons la description de la question en
5 litige, et je vous propose, Monsieur le Juge,
6 que c'est pas mal la même question en litige
7 que nous avons ici.

8 «Le présent pourvoi soulève la
9 question de la compatibilité
10 du recours collectif avec les
11 mécanismes de représentation
12 collective en droit du
13 travail, le système
14 d'application des conventions
15 collectives et la procédure
16 des règlements des conflits du
17 travail par le recours à
18 l'arbitrage de griefs. En
19 somme, l'utilisation de la
20 procédure de recours collectif
21 permet-elle de contourner les
22 mécanismes de représentation
23 et de règlement des griefs
24 établis par le droit du
25 travail du Québec?»

1 *«Pour répondre à cette*
2 *question, j'établirai d'abord*
3 *le cadre juridique régissant*
4 *les différents aspects de la*
5 *question soulevée par le*
6 *présent pourvoi. J'analyserai*
7 *ainsi la nature du recours*
8 *collectif, le système de*
9 *représentation collective en*
10 *droit du travail québécois, la*
11 *compétence de l'arbitre de*
12 *griefs et l'encadrement*
13 *législatif des régimes*
14 *complémentaires de retraite.»*

15 Bon. Alors, là, il y a une bonne
16 discussion sur qu'est-ce que c'est qu'un
17 recours collectif, une bonne discussion disant
18 que c'est un pur moyen de procédure et il y a
19 plusieurs jugements de la Cour supérieure, de
20 la Cour d'appel, de la Cour suprême qui
21 répètent, et c'est d'ailleurs ce que dit le
22 Code de procédure civile: le recours collectif
23 est un moyen de procédure. Il ne change pas
24 les droits substantifs. Il ne change pas le
25 droit de la preuve, à moins que ce soit écrit

1 explicitement.

2 Ensuite, au paragraphe 23, le Juge Lebel
3 commence son examen du système de
4 représentation collective en droit du travail
5 et, bien entendu, le centre de la discussion
6 est le Code du travail, et il dit, au
7 paragraphe 24... au paragraphe... je vais
8 plutôt parler du paragraphe 23:

9 *«Le Code du travail, L.R.Q.,*
10 *ch. C-27 («C.t.»), reconnaît*
11 *le droit d'accréditation à*
12 *l'association de travailleurs*
13 *qui jouit du caractère*
14 *représentatif (...) Ce groupe*
15 *distinct – l'unité de*
16 *négociation – est composé d'un*
17 *ou plusieurs employés dont*
18 *l'association est jugée*
19 *appropriée aux fins de*
20 *négociation collective.»*

21 Et ici, un point important auquel j'ai
22 fait allusion tout à l'heure, l'accréditation
23 d'une association de salariés (inaudible)
24 diverses conséquences juridiques tant pour
25 l'association elle-même que pour les salariés

1 et les employeurs. Donc, il ne faut pas
2 uniquement jeter son regard sur la convention
3 collective sur ce qui est contenu
4 implicitement, sur ce qui est contenu
5 explicitement, mais il faut également tenir
6 compte de l'accréditation.

7 LA COUR:

8 Bon.

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Vous voyez cela écrit...

11 LA COUR:

12 Je vais vous arrêter là.

13 Me ANDRÉ DUROCHER:

14 ... pour la première fois...

15 LA COUR:

16 Je vais vous arrêter là, maître

17 Durocher. J'avais dit...

18

19 Me ANDRÉ DUROCHER:

20 Parfait.

21 LA COUR:

22 ... à onze heures et demie (11 h 30), on

23 va prendre une pause. On est rendus à onze et

24 demie (11 h 30). On va prendre...

25 Me ANDRÉ DUROCHER:

1 Parfait.

2 LA COUR:

3 ... une pause de quinze (15) minutes, et
4 je vous invite, donc, à midi moins quart
5 (11 h 45) de téléphoner de nouveau le même
6 numéro. Et dans l'intervalle, on va vérifier,
7 pour être certain, pour voir peut-être on peut
8 partir avec Teams, là. On verra ce qu'on va
9 trouver. Si oui, on va vous informer.

10 D'accord?

11 Me ANDRÉ DUROCHER:

12 Parfait.

13 LA COUR:

14 OK.

15 Me ANDRÉ DUROCHER:

16 Parfait. En attendant, Monsieur le Juge,
17 je vais essayer de trouver une corde.

18 LA COUR:

19 Ah oui, voilà. Oui, bonne idée.

20

21 SUSPENSION

22

23 LA COUR:

24 Là, on peut vous annoncer que le système
25 Teams fonctionne. Donc, c'est la raison qu'on

1 arrive quelques minutes en retard. Ça
2 fonctionne, j'ai essayé. J'ai le système
3 ouvert sur mon portatif. Donc, si vous voulez
4 accéder par Teams avec l'invitation que vous
5 avez reçue de madame Plante, c'est faisable.

6 Me ANDRÉ DUROCHER:

7 OK. Là, je vais expliquer ce que j'ai
8 devant moi, c'est «Aucun signal». Attendez, je
9 vais appeler... je vais vous quitter pour
10 quelques instants...

11 LA COUR:

12 D'accord.

13 Me ANDRÉ DUROCHER:

14 ... et je vais voir si le technicien
15 peut revenir, parce que quand je lui ai dit
16 que ça fonctionnait pas, il a tout désactivé.

17 LA GREFFIÈRE:

18 Vous avez juste à cliquer sur le lien,
19 um.

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 OK. Attendez.

22 LA GREFFIÈRE:

23 Vous positionnez votre souris et vous
24 faites «Control Click» sur le lien.

25 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

1 (Inaudible) il y a pas de... il y a
2 aucun signal pour l'instant.

3 LA COUR:

4 Comment ça? Moi, j'ai maître
5 Charrette-Côté et maître Campbell. Ça dit que
6 vous êtes présents.

7 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

8 Oui, c'est que... oui, c'est ça, je suis
9 dans la salle d'attente.

10 Me ANDRÉ DUROCHER:

11 OK. Attendez, là. Je vais aller voir le
12 technicien, parce que (inaudible).

13 LA GREFFIÈRE:

14 Non, mais attendez. C'est parce que moi,
15 j'étais pas connectée.

16 LA COUR:

17 Je sais pas qu'est-ce qui arrive, là.

18 LA GREFFIÈRE:

19 Attendez.

20 LA COUR:

21 C'est... fermez les micros.

22 Me CHRISTINE CAMPBELL:

23 Bonjour, Monsieur le Juge...

24 LA COUR:

25 Bonjour.

1 Me CHRISTINE CAMPBELL:

2 ... Christine Campbell.

3 LA COUR:

4 Bonjour.

5 LA GREFFIÈRE:

6 Pouvez-vous fermer votre caméra, maître
7 Campbell, s'il vous plaît?

8

9 HORS DOSSIER

10

11 Me ANDRÉ DUROCHER:

12 Ça va?

13 LA COUR:

14 Oui.

15 Me ANDRÉ DUROCHER:

16 Parfait. Merci. Alors, Monsieur le Juge,
17 j'en étais à parler de l'affaire Bisailon c.
18 Université Concordia. Je vous avais invité à
19 prendre connaissance de la page 182, page qui
20 se situe dans le groupe de la partie de
21 l'analyse de la Cour suprême sur le système de
22 représentation collective en droit du travail.

23 LA COUR:

24 Um-hum.

25 Me ANDRÉ DUROCHER:

1 Donc, le premier élément auquel fait
2 référence Monsieur le Juge Lebel, c'est de
3 dire que le Code du travail, bon, c'est un
4 document important, c'est... il accorde au
5 syndicat présidé un monopole de
6 représentation, qui est la facette des droits
7 des syndicats et certainement le plus
8 important, et ce pouvoir de contrôle comporte
9 celui de régler ou de mener les dossiers avec
10 (inaudible) arbitrage ou de définir une
11 solution avec l'employeur. Et ici, je
12 paraphrase ce qu'a déjà dit la Cour suprême
13 dans l'affaire Noël c. Société d'énergie de la
14 Baie James.

15 Donc, ce monopole de représentation peut
16 être lu de première manière; la manière que je
17 viens de vous nommer, et également qui a une
18 conséquence si ça a une importante
19 répercussion sur les droits des salariés.
20 (Inaudible) cela éteint les droits des
21 salariés. Il y a un écran. Le syndicat, pour
22 utiliser une expression familière dans le
23 monde des relations de travail, le syndicat
24 est propriétaire du grief. Donc, si le
25 syndicat était confronté à une politique, à un

1 document sur l'embauche; l'embauche, sujet
2 traité par la convention collective. Et le
3 syndicat a décidé de faire un grief et ce
4 grief demandait des mesures réparatrices, et
5 comme je vous l'ai dit tout à l'heure,
6 l'essentiel du grief a été (inaudible).

7 Tout à l'heure, je vous ai dit qu'il
8 fallait regarder la convention collective si
9 le litige résultait de la convention
10 collective, et quand j'ai cité le paragraphe
11 23, j'ai cité le passage disant:

12 *«L'accréditation d'une*
13 *association de salariés*
14 *produit diverses conséquences*
15 *juridiques, tant pour*
16 *l'association elle-même que*
17 *pour les salariés et*
18 *l'employeur.»*

19 Ici, important de souligner que le Juge
20 Lebel élabore sur cette idée et cette
21 élaboration de cette idée trouve sa conclusion
22 à la page 184, au début du paragraphe 28 dans
23 lequel il est écrit:

24 *«Il est bon de noter que le*
25 *monopole de la représentation*

1 *collective ne se limite pas au*
2 *cadre de la convention*
3 *collective, mais s'étend aussi*
4 *à tous les aspects des*
5 *relations salariés-employeur.»*

6 Donc, vous voyez qu'il s'agit de quelque
7 chose, là. Déjà, nous avons «illicitement» ou
8 «explicitement», mais il faut également tenir
9 compte de l'accréditation pure et simple, et
10 que le monopole de la représentation ne se
11 limite pas au cadre de convention collective
12 et s'étend à tous les aspects des relations
13 salariés-employeur. Et là, il cite deux (2)
14 arrêts précédents sur le sujet et il élabore:

15 *«En effet, le monopole du*
16 *syndicat sur la négociation*
17 *collective prend source non*
18 *seulement...»*

19 Ah, tiens, «non seulement» une autre
20 fois.

21 *«... non seulement dans*
22 *l'existence d'une convention*
23 *collective, mais aussi dans*
24 *l'accréditation de celui-ci.»*

25 Donc, ici, nous nous trouvons dans une

1 situation, là, où il faut regarder maintenant
2 la compétence de l'arbitre de griefs. La
3 compétence de l'arbitre de griefs se décompose
4 en deux (2) volets, ce qu'on appelle le volet
5 matériel et la dimension personnelle. Donc, il
6 n'y a pas de doute ici sur la compétence
7 matérielle (inaudible). Je me répète, et je le
8 fais pas indûment, mais la Cour suprême le
9 fait, donc, je me sens autorisé de le faire un
10 peu, (inaudible) sur Weber, au paragraphe 30,
11 citant Weber, revenant sur Weber.

12 *«Il s'agit, dans chaque cas,*
13 *de savoir si le litige, dans*
14 *son essence...»*

15 Je paraphrase le paragraphe 30.

16 *«Il s'agit, dans chaque cas,*
17 *de savoir si le litige, dans*
18 *son essence, relève de*
19 *l'interprétation, de*
20 *l'application, de*
21 *l'administration ou de*
22 *l'inexécution de la convention*
23 *collective.»*

24 Cette question se décompose en deux (2)
25 étapes. On doit regarder l'ensemble des faits

1 entourant le litige. Quand on regarde
2 l'ensemble des faits en litige, nous voyons
3 qu'il s'agit d'une question d'embauche. Il
4 s'agit d'une question qui participe au droit
5 de gérance de l'employeur. Il s'agit d'une
6 question qui est traitée explicitement dans la
7 convention collective de l'Alliance des
8 professeurs et est traitée implicitement dans
9 quelques autres conventions collectives, est
10 traitée explicitement dans certaines. Donc,
11 l'instance décisionnelle doit se poser la
12 question: quels sont les faits et est-ce qu'on
13 entend donner à la pleine compétence exclusive
14 (inaudible)?

15 Pour ça, je pense qu'il y a pas vraiment
16 de difficultés là-dessus. Au cas où il y
17 aurait une difficulté, et on voit que le Juge
18 Lebel met également les ceintures et la
19 bretelle, et il cite deux (2) auteurs au
20 milieu de la page 188, au milieu du paragraphe
21 38:

22 *«Parallèlement, les auteures*
23 *M. Savard et A. Violette ont*
24 *émis l'opinion que la présence*
25 *dans une convention collective*

1 *de clauses très générales,*
2 *telle la clause classique*
3 *reconnaissant les droits de*
4 *gérance de l'employeur,*
5 *pourrait conférer compétence*
6 *sur les questions*
7 *d'application et de mise en*
8 *œuvre des régimes d'avantages*
9 *sociaux, dont les régimes de*
10 *retraite. Ainsi, l'arbitre de*
11 *griefs aurait compétence sur*
12 *ce genre de questions sans*
13 *qu'il soit même nécessaire de*
14 *retrouver dans la convention*
15 *collective une mention*
16 *expresse du régime de*
17 *retraite.»*

18 Ce genre de propos a inspiré un auteur à
19 poser la question:

20 *«Les affaires Weber, O'Leary,*
21 *et Canadien Pacifique Ltée:*
22 *que reste-t-il pour les cours*
23 *de justice?»*

24 Il reste pas grand chose, comme vous
25 pouvez le voir. Il reste pas grand chose et ce

1 qui reste, ce n'est pas quelque chose qui nous
2 concerne aujourd'hui.

3 Donc, revenons encore une fois sur la
4 question de la compétence personnelle de
5 l'arbitre de griefs, revenons sur la question
6 qui a attiré l'attention de la Cour d'appel du
7 Québec dans l'affaire Bisailon: qu'en est-il
8 du personnel cadre? Qu'en est-il des gens qui
9 ne sont pas syndiqués? Et le Juge Lebel
10 examine sa question, mais voici sa conclusion.
11 Sa conclusion se trouve à la page 190, au
12 paragraphe 41:

13 *«Par ailleurs, comme nous le*
14 *verrons plus loin, la seule*
15 *présence d'une même question*
16 *dans les conventions*
17 *collectives de plusieurs*
18 *unités de négociation chez un*
19 *même employeur ne dessaisira*
20 *pas l'arbitre de griefs de sa*
21 *compétence au profit du*
22 *tribunal de droit commun.»*

23 Donc, très très important de voir ça. La
24 question qui est devant la Cour suprême, a été
25 émis par la Cour suprême, c'est: à qui le

1 législateur a-t-il pu confier la compétence
2 pour traiter de cette question? Le législateur
3 a dit que c'était l'arbitre de griefs, et le
4 simple fait qu'il y a plusieurs conventions
5 collectives chez un même employeur n'est pas
6 une considération suffisante pour dessaisir
7 cet arbitre de griefs de sa compétence sur le
8 sujet. Là, on parle du sujet de la compétence
9 résiduelle afin d'octroyer des réparations, et
10 ici, on voit bien, à la fin du paragraphe 42:

11 *«Cette compétence résiduelle*
12 *serait utile, sinon*
13 *nécessaire, dans le cas où,*
14 *par exemple, le tribunal*
15 *d'arbitrage ne pourrait*
16 *adopter, en temps opportun,*
17 *les mesures provisoires*
18 *nécessaires (Gagnon, p.*
19 *546-547). Cette compétence*
20 *particulière de la Cour*
21 *supérieure n'est pas en cause*
22 *dans le présent dossier.»*

23 Donc, il s'agit de la question des
24 décisions interlocutoires, le sujet qui a fait
25 couler beaucoup d'encre, et ce n'est pas un

1 vaisseau suffisant pour faire exception à la
2 proposition que nous vous faisons.

3 Donc, les paragraphes suivants traitent
4 de l'encadrement législatif des régimes
5 complémentaires de retraite. Pas nécessaire de
6 parler de ça. Et j'arrive à la section C, en
7 haut de la page 192, «L'irrecevabilité du
8 recours collectif». Et là, ça, c'est très très
9 important de porter bien attention là-dessus.

10 *«La situation que nous*
11 *examinons est certes*
12 *complexe.»*

13 Je pense qu'on peut dire que la
14 situation qui est devant nous est complexe,
15 peut-être moins que l'était celle devant la
16 Cour suprême dans Bisailon, parce que le
17 droit à des régimes de retraite, c'est un
18 degré de difficulté qui se compare au droit
19 fiscal. Donc, c'était complexe.

20 *«Elle met en rapport*
21 *Concordia, plusieurs unités de*
22 *(...) leurs conventions*
23 *collectives particulières, de*
24 *même que son personnel non*
25 *syndiqué.»*

1 Donc, même les quelques... je pense que
2 j'ai dit le nombre, tout à l'heure, je pense
3 qu'il y en avait... le personnel non syndiqué,
4 c'est à peu près vingt pour cent (20%) de
5 l'ensemble du personnel. Donc, il y avait
6 trois cent cinquante (350) participants
7 actifs; donc, pas les retraités, là, des
8 employés qui travaillent. Trois cent cinquante
9 (350) participants actifs du régime de
10 retraite sont des cadres, des professionnels,
11 et ne sont pas syndiqués. Donc, quatre-vingts
12 pour cent (80%) des gens ici, nous ne savons
13 pas quelle est la proportion de gens qui ont
14 obtenu un emploi ou qui n'en ont pas obtenu.
15 Mais le Juge le dit bien, là, dans le cas du
16 personnel non syndiqué, je reviens au
17 paragraphe 45:

18 *«Toutefois, cette complexité*
19 *ne justifie pas d'écarter des*
20 *institutions et des règles de*
21 *fonctionnement fondamentales*
22 *du droit des rapports*
23 *collectifs du travail, comme*
24 *la compétence de l'arbitre de*
25 *griefs.»*

1 Et ce serait le résultat que produirait
2 la reconnaissance de la recevabilité d'un
3 recours collectif à l'égard du groupe censé
4 être représenté par le requérant Bisailon
5 dans les circonstances de la présente affaire.
6 Et, paraphrasant, ce serait la conséquence
7 d'accueillir en partie seulement notre moyen
8 déclinatoire et ce serait la conséquence de le
9 rejeter par rapport aux gens qui n'ont pas été
10 engagés. Ça serait remettre en cause les
11 règles de fonctionnement.

12 Ce point de vue là est le point de vue
13 qui a sensibilisé la Cour d'appel, et le
14 commentaire sur ce qu'a dit la Cour d'appel,
15 revenant sur la question (inaudible) la
16 fonction arbitrale, la Cour suprême dit:

17 *«La Cour supérieure ne possède*
18 *pas la compétence razione*
19 *materiae...»*

20 La compétence (inaudible), la compétence
21 sur le 'subject matter'.

22 *«... ne possède pas la*
23 *compétence razione materiae,*
24 *d'une part, quant au litige*
25 *opposant M. Bisailon et*

1 *Concordia et, d'autre part,*
2 *quant à la plupart des litiges*
3 *des autres membres du groupe*
4 *visé par le recours collectif.*
5 *Ce sont les arbitres de griefs*
6 *nommés en vertu des*
7 *conventions collectives*
8 *applicables qui ont compétence*
9 *exclusive sur ces différents*
10 *litiges.»*

11 *Commençons par discuter de la compétence*
12 *personnelle de l'arbitre de griefs et voici le*
13 *point crucial, qui est le point plaidé, je*
14 *crois, par la demanderesse:*

15 *«La Cour d'appel a rejeté la*
16 *solution arbitrale adoptée, en*
17 *l'espèce, par la Cour*
18 *supérieure, notamment parce*
19 *qu'elle considérait qu'un*
20 *arbitre de griefs ne possédait*
21 *pas, à l'égard de tous les*
22 *membres du groupe visé par le*
23 *recours collectif, la*
24 *compétence requise pour*
25 *trancher les questions*

1 *soulevées (par. 12). Je suis*
2 *d'avis que la Cour d'appel a*
3 *commis une erreur en adoptant*
4 *cette position.»*

5 Donc, ce que la demanderesse vous invite
6 à faire, c'est de commettre une erreur de
7 reproduire le raisonnement qui avait été
8 adopté par la Cour d'appel et qui a été
9 rejeté. Continuant sur cette lancée, le Juge
10 Lebel écrit:

11 *«La Cour d'appel n'aurait pas*
12 *dû s'attacher à la question de*
13 *savoir si l'arbitre de griefs*
14 *d'une convention avait*
15 *compétence sur tous les*
16 *membres éventuels du groupe*
17 *visé par le recours collectif.*
18 *Elle aurait plutôt dû*
19 *déterminer en premier lieu si*
20 *un arbitre de griefs est*
21 *compétent pour trancher le*
22 *recours individuel opposant M.*
23 *Bisaillon à Concordia.*
24 *Ensuite, elle aurait dû*
25 *s'interroger sur la nature des*

1 *recours individuels de la*
2 *majorité des autres membres du*
3 *groupe visé et sur la*
4 *compétence personnelle de*
5 *l'arbitre à l'égard de leurs*
6 *réclamations. Faute d'une*
7 *telle analyse, la position de*
8 *la Cour d'appel soustrait à*
9 *l'arbitrage de griefs*
10 *différents recours*
11 *individuels, à l'égard*
12 *desquels l'arbitre est*
13 *compétent, pour les attribuer*
14 *à la Cour supérieure – qui est*
15 *par ailleurs dépourvue de*
16 *toute compétence sur les*
17 *personnes et la matière – pour*
18 *le seul motif qu'une requête*
19 *en autorisation de recours*
20 *collectif a été déposée. Cette*
21 *position fait abstraction des*
22 *principes applicables au*
23 *recours collectif et de la*
24 *nature de cette procédure.»*
25 *Poursuivons le paragraphe 50.*

1 *«Par ailleurs, en ce qui*
2 *concerne l'aspect matériel du*
3 *litige, la compétence de*
4 *l'arbitre de chacune des*
5 *conventions collectives de*
6 *Concordia est établie en*
7 *l'espèce. Les faits allégués*
8 *dans la requête de l'intimé*
9 *Bisaillon, c'est-à-dire les*
10 *modifications unilatérales*
11 *apportées au Régime de*
12 *retraite par l'employeur et le*
13 *problème de leur validité, se*
14 *rattachent à tout le moins*
15 *implicitement, peut-être même*
16 *expressément, à ces*
17 *conventions collectives et à*
18 *leur application.»*

19 Donc, ce que nous vous disons, c'est que
20 l'ensemble des conventions collectives que
21 nous avons déposées, certaines mentionnent
22 explicitement que l'embauche est un sujet
23 traité dans la convention collective et il va
24 sans dire, ici, l'embauche est mentionnée
25 explicitement. Il s'en suit qu'un différend

1 portant sur la question de l'embauche est
2 quelque chose qui est de la compétence de
3 l'arbitre de griefs. Et même dans les
4 conventions collectives où le mot
5 «explicitement» ne se retrouve pas, la
6 question soulevée est une question de
7 l'exercice du droit de gérance de la part de
8 l'employeur. Nous avons vu, il y a quelques
9 instants, quand le Juge Lebel cite les
10 auteurs Savard et Violette, que la cause
11 classique (inaudible).

12 Revenons sur les difficultés. Donc, à la
13 page 195, le juge de la Cour... la page 195,
14 au paragraphe 55:

15 *«Il ne s'agit pas en l'espèce*
16 *d'un cas justifiant l'exercice*
17 *par la Cour supérieure d'une*
18 *compétence résiduelle*
19 *exceptionnelle.»*

20 Le point de vue qui était celui qu'avait
21 adopté votre collègue le Juge (Inaudible) et
22 qui a été rejeté par la Cour d'appel dans
23 l'affaire qui a fait l'objet d'une
24 correspondance (inaudible).

25 *«Si les prétentions de*

1 *l'intimé s'avéraient fondées,*
2 *l'arbitre de griefs, saisi au*
3 *moyen de la procédure de*
4 *grief, aurait la compétence*
5 *requisie pour déclarer nulles*
6 *les décisions de l'employeur*
7 *et déterminer les réparations*
8 *appropriées. En conséquence,*
9 *la Cour supérieure n'a commis*
10 *aucune erreur lorsqu'elle*
11 *s'est déclarée incompétente*
12 *pour connaître du litige par*
13 *le motif que l'arbitre de*
14 *griefs avait une compétence*
15 *exclusive en la matière.»*

16 Les derniers paragraphes des motifs du
17 Juge Lebel portent sur les difficultés de la
18 solution arbitrale et portent sur les
19 difficultés encourues par la Cour d'appel. La
20 Cour d'appel, comme vous l'avez vu, anticipait
21 des difficultés, anticipait même un chaos. Et
22 à la page 196, Monsieur le Juge Lebel dit:

23 *«Bien que je sois d'avis que*
24 *le juge de première instance a*
25 *conclu à bon droit à l'absence*

1 *de compétence de la Cour*
2 *supérieure en l'espèce, je*
3 *dois admettre que cette*
4 *solution n'est pas exempte de*
5 *toute difficulté procédurale,*
6 *notamment en raison de la*
7 *multiplicité des recours*
8 *possibles et des conflits*
9 *potentiels entre des sentences*
10 *arbitrales distinctes dans*
11 *chaque unité de négociation.*
12 *Toutefois, les difficultés*
13 *appréhendées ne sont pas*
14 *suffisantes pour justifier le*
15 *renvoi de l'affaire devant la*
16 *Cour supérieure et pour*
17 *reconnaître la compétence de*
18 *celle-ci.»*

19 *Donc, oui, il y a des problèmes, mais*
20 *ces problèmes-là sont appréhendés. Pas*
21 *vraiment sûr que ce sont de véritables*
22 *problèmes, et, de toute manière, ce n'est pas*
23 *une justification suffisante pour conférer*
24 *compétence à la Cour supérieure.*

25 *Enfonçant le couteau une dernière*

1 fois - et j'achève - au paragraphe 63, à la
2 page 197:

3 *«Qu'en est-il, par ailleurs,*
4 *des participants non*
5 *syndiqués? Dans un premier*
6 *temps, ces participants non*
7 *syndiqués profiteraient eux*
8 *aussi indirectement d'une*
9 *sentence arbitrale favorable*
10 *obtenue par l'un des*
11 *syndicats, sans toutefois être*
12 *judiciairement liés par une*
13 *telle décision. En l'espèce,*
14 *notre Cour n'avait pas à*
15 *décider de la validité d'un*
16 *recours civil exercé par les*
17 *employés non syndiqués afin de*
18 *faire valoir leurs propres*
19 *droits, que ce soit par*
20 *l'entremise d'un recours*
21 *déclaratoire, d'un recours en*
22 *nullité ou d'un recours*
23 *collectif. La question de la*
24 *recevabilité d'un recours*
25 *collectif limité au personnel*

1 non syndiqué n'a pas été
2 soulevée devant notre Cour; je
3 m'abstiens donc d'émettre une
4 opinion à ce sujet. Je dirai
5 seulement que la procédure
6 civile moderne est souple et
7 ne laisserait pas ces employés
8 sans recours efficace, et que
9 notre Cour n'a pas à se
10 prononcer maintenant sur les
11 formes et la nature de
12 celui-ci.»
13 «En bref, malgré la crainte
14 que certaines difficultés
15 procédurales, qui ne sont
16 d'ailleurs pas insurmontables,
17 résultent de la décision en
18 faveur de la procédure
19 arbitrale, la solution du
20 recours collectif ne saurait
21 être acceptée. En l'espèce, le
22 fait d'autoriser un tel
23 recours nierait le principe de
24 l'exclusivité de la compétence
25 de l'arbitre de griefs et

1 *celui du monopole de la*
2 *représentation syndicale des*
3 *salariés. La Cour supérieure a*
4 *à bon droit accueilli la*
5 *requête en exception*
6 *déclinatoire et rejeté la*
7 *requête en autorisation de*
8 *recours collectif présentée*
9 *par l'intimé Bisailon.»*

10 *Donc, Monsieur le Juge, ici, ce qui est*
11 *devant vous, ce n'est pas une demande*
12 *d'autorisation pour exercer un recours*
13 *collectif pour le compte des personnes non*
14 *engagées. Ce qui est devant vous, c'est un*
15 *recours collectif décrivant le groupe comme*
16 *étant composé de toutes les personnes; des*
17 *personnes engagées et des personnes non*
18 *engagées. Cela est admis explicitement dans le*
19 *schéma d'argumentation de la demanderesse au*
20 *paragraphe 4.*

21 *Donc, nous n'avons pas à examiner les*
22 *hypothèses. Ce qui est devant nous, c'est une*
23 *demande pour représenter tout le monde.*
24 *Malheureusement, nous ne savons pas quelle est*
25 *la proportion. Dans l'affaire Bisailon,*

1 c'était quatre-vingts, vingt (80 - 20).
2 Donc, Monsieur le Juge, c'est la
3 jurisprudence de la Cour suprême du Canada,
4 commençant avec St. Anne Nackawic Pulp &
5 Paper, se poursuivant par Weber v. Ontario
6 Hydro, Regina Police Association et par
7 Bisailon, a conclu qu'il fallait examiner la
8 trame factuelle, parce qu'on se pose la
9 question: qui de la Cour supérieure ou de
10 l'arbitre de griefs? Ici, les faits, c'est
11 l'embauche, le questionnaire. Est-ce que cela
12 est une action qui participe des droits de
13 gérance de l'employeur? Je pense que cela va
14 sans dire. Est-ce que le litige résulte
15 explicitement de la convention collective?
16 Oui, il réside explicitement de la convention
17 collective, parce que certaines conventions
18 collectives traitent explicitement de
19 l'embauche, certaines conventions collectives
20 parlent des droits de (inaudible)
21 implicitement de l'embauche, et on regarde le
22 texte explicite, on regarde si ça vient
23 implicitement de la convention collective, et
24 nous parlons d'embauche. Qu'est-ce qui n'est
25 pas plus fondamental par ce qu'est un

1 employeur que d'avoir des employés et que
2 (inaudible).

3 Donc, pour ces raisons, Monsieur le
4 Juge, nous vous demandons de dire, de déclarer
5 qu'il s'agit d'un différend d'une demande que
6 le législateur a confié exclusivement, selon
7 l'article 100 du Code du travail, à un arbitre
8 de griefs, et d'accueillir notre (inaudible)
9 compétence et (inaudible) de rejeter la
10 demande d'autorisation exercée par
11 (inaudible). Merci.

12 LA COUR:

13 Bon. Merci, maître Durocher, là. J'ai
14 pas de questions présentement pour vous, mais
15 peut-être réserver ce droit-là après les
16 représentations de votre consoeur. Donc,
17 maître Charette-Côté, voulez-vous commencer
18 maintenant?

19 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

20 Oui, je pourrais commencer. Peut-être on
21 pourrait s'attarder, avant l'heure du dîner, à
22 ce qui est de la demande pour déposer la
23 preuve appropriée. Ça serait une durée, je
24 pense, raisonnable, puis après ça, pour ce qui
25 est de la compétence, après le dîner, si ça

1 vous convient.

2 LA COUR:

3 Oui, c'est bien. On va faire ça. Je vous
4 écoute.

5 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

6 Parfait. Donc, c'est sûr que mon
7 confrère vous a déjà présenté notre recours,
8 mais je vais quand même vous rappeler que,
9 c'est ça, notre action collective, déposée le
10 premier (1er) octobre dernier... en fait,
11 signifiée le premier (1er) octobre, a... - en
12 deux mille dix-neuf (2019) - ... donc, visait
13 une demande d'autorisation (inaudible)
14 collective qui concerne l'utilisation
15 systématique et automatique par la CSDM d'un
16 questionnaire médical pré-embauche pour toutes
17 les personnes qui posent leur candidature pour
18 un emploi au sein de la CSDM, le tout en
19 contravention des articles 10 et 18.1 de la
20 Charte des droits et libertés de la personne.

21 Donc, la preuve révèle en effet que la
22 CSDM collecte avant l'embauche des
23 renseignements sur l'état de santé physique et
24 psychologique des candidats, lesquels n'ont
25 pas de lien avec les aptitudes et les qualités

1 requises des candidats avec les emplois
2 convoités. Donc, le fait d'obliger les membres
3 du groupe à remplir ce formulaire pré-embauche
4 dans le cadre de leur processus de sélection
5 pour un emploi porterait aussi atteinte, donc,
6 à leur droit à la sauvegarde de leur dignité
7 et au respect de leur vie privée, le tout,
8 encore une fois, contraire aux articles 4 et 5
9 de la Charte des droits et libertés de la
10 personne.

11 Donc, tel que rappelé par mon confrère,
12 notre demande vise le groupe suivant: donc,
13 toute personne qui, depuis le premier (1er)
14 octobre deux mille seize (2016), a posé sa
15 candidature pour un emploi au sein de la
16 Commission scolaire de Montréal et qui, dans
17 le cadre de son processus de sélection, a eu à
18 remplir le questionnaire médical pré-embauche
19 désigné par le titre «autodéclaration de santé
20 enseignants, gestionnaires, professionnels et
21 personnel de soutien en service direct aux
22 élèves».

23 Donc, notre demande vise autant les
24 candidats ayant obtenu un poste que ceux dont
25 la candidature n'a pas été retenue, comme

1 ceux-ci ont eu à remplir le questionnaire en
2 cause. Donc, selon ledit questionnaire médical
3 pré-embauche, celui-ci est utilisé dans le but
4 de pourvoir les postes liés à trois (3)
5 groupes de salariés syndiqués, donc: les
6 enseignants, les professionnels et le
7 personnel de soutien. Il est par ailleurs
8 utilisé pour le processus d'embauche pour les
9 employés non syndiqués, c'est-à-dire qui ne
10 sont pas salariés au sens de la loi du Code du
11 travail, et c'est-à-dire les gestionnaires.

12 Donc, la demande... Donc, par rapport au
13 grief. C'est l'article 474 CPC qui prévoit la
14 possibilité pour la partie défenderesse, sous
15 réserve de l'autorisation du tribunal, de
16 mettre en preuve des éléments de preuve au
17 stade de l'autorisation de l'action
18 collective. Donc, tel qu'établi par la
19 jurisprudence, c'est à la défenderesse de
20 démontrer la pertinence et l'utilité de ses
21 pièces à ce stade.

22 Et, bon, on confirme... j'en profite
23 présentement pour vous confirmer que nous,
24 nous ne nous opposons pas au dépôt des pièces
25 D-1 à D-9. Nous reconnaissons, en effet, que

1 la partie défenderesse peut soulever, au stade
2 de l'autorisation, la question de la
3 compétence de la Cour, comme cela a d'ailleurs
4 été fait dans notre première jurisprudence
5 citée, le Mouvement des cols bleus retraités
6 et pré-retraités de Montréal c. Ville de
7 Montréal, deux mille dix-huit (2018).

8 Donc, je vous sou mets, là, que... je
9 vous ai cité cette décision-là parce que c'est
10 celle qui portait sur la question de la
11 demande pour déposer une preuve appropriée, il
12 y a eu des développements dans ce dossier-là,
13 mais c'est pas ça le coeur de la question
14 présentement.

15 Donc, bien que nous estimons que son
16 moyen déclinatoire est mal fondé, nous
17 reconnaissons que les pièces D-1 à D-9 sont
18 nécessaires afin d'établir qui, entre la Cour
19 supérieure et l'arbitre de griefs, est
20 (inaudible) du présent litige.

21 LA COUR:

22 Il y a beaucoup de bruit. Je ne sais pas
23 si c'est le papier ou quoi, mais ça commence à
24 avoir un impact sur la qualité du son puis ma
25 compréhension de ce qui est dit. Donc, c'est

1 juste une suggestion...

2 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

3 Je vais essayer de rapprocher mon micro.

4 Peut-être (inaudible).

5 LA COUR:

6 Voilà. Ça peut être ça la solution.

7 Merci.

8 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

9 C'est ça.

10 LA COUR:

11 On verra. Merci.

12 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

13 Donc, justement, pour D-1 à D-9, on
14 considère que c'est nécessaire leur étude. Par
15 contre, pour ce qui est des pièces D-10 à D-
16 12, qui sont les trois (3) lettres d'entente
17 jointes à la convention collective, leur
18 titre, c'est: «Conditions de travail
19 particulières des personnes salariées
20 couvertes par le certificat d'accréditation de
21 l'Association professionnelle du personnel
22 administratif», «Conditions de travail
23 particulières des personnes salariées
24 couvertes par le certificat d'accréditation du
25 syndicat national des employés de la CSDM» et

1 «Conditions de travail particulières des
2 personnes salariées couvertes par le
3 certificat de l'Association des concierges des
4 écoles du district de Montréal».

5 Donc, on voit, là, que, à sa face même,
6 ça parle des conditions de travail, puis même
7 après étude, là, il y en a aucune d'elles qui
8 traite de sujets en lien avec l'embauche ou
9 l'utilisation d'un formulaire médical
10 pré-embauche. Donc, selon nous, ces pièces ne
11 sont pas pertinentes pour déterminer si
12 l'arbitre de griefs a compétence et encore
13 moins si elle est exclusive ou non, donc, à
14 l'égard du présent litige.

15 Et puis je vous soumets que la partie
16 défenderesse n'explique pas en quoi ces
17 documents sont pertinents, outre la mention
18 qu'elles servent à donner un tableau complet
19 de la situation. Donc, ça, je pense que ça ne
20 justifie pas vraiment leur admission.

21 Pour ce qui est des pièces D-13 et D-14,
22 c'est la politique locale des gestions des
23 cadres et le règlement déterminant certaines
24 conditions de travail des cadres de la
25 Commission scolaire. Bon, bien qu'elles

1 encadrent la relation entre les gestionnaires
2 et la CSDM, ces pièces ne sont pas utiles pour
3 nous pour trancher la question de la
4 compétence de l'arbitre de griefs puisqu'il
5 est évident qu'une mésentente entre un
6 gestionnaire et la CSDM ne peut être soumis à
7 un arbitre de griefs.

8 Donc, puisque les gestionnaires ne sont
9 pas des... En fait, c'est ça, c'est que les
10 salariés, pour que l'arbitre de griefs soit
11 compétent, il faut que ce soit un salarié et
12 les gestionnaires ne sont pas des salariés au
13 sens du Code du travail. Donc, ils ne peuvent
14 être membres d'une association accréditée et
15 ils ne peuvent avoir une convention collective
16 au sens de la loi du Code du travail. Donc,
17 ça, ce qui est requis pour qu'un arbitre de
18 griefs se saisisse d'une mésentente entre un
19 employé et un employeur, mais ça doit être un
20 syndiqué.

21 Donc, rappelons-le, la conclusion de la
22 demande, c'est: déclarer que la Cour
23 supérieure n'a pas compétence pour entendre la
24 présente demande, étant donné que la
25 compétence pour entendre celle-ci a été

1 attribué formellement et exclusivement à un
2 autre organisme juridictionnel; en l'espèce,
3 un arbitre de griefs, donc, la demande, là, de
4 mon confrère, pas notre demande à nous.

5 Et la position de la partie défenderesse
6 n'est donc pas que le contenu de ces pièces
7 accorde à une autre instance que la Cour
8 supérieure le pouvoir exclusif de trancher un
9 litige concernant les gestionnaires, mais que
10 ce serait un arbitre de griefs qui
11 trancherait. Donc, pour nous, c'est évident
12 que ces documents-là ne sont pas pertinents
13 pour trancher la question de la compétence de
14 l'arbitre de griefs. C'est tout.

15 LA COUR:

16 Donc, ce qu'on va faire, on va suspendre
17 pour dîner. Je comprends que vous avez environ
18 une heure et demie (1 1/2) de représentations
19 à faire. On va se reprendre à quatorze heures
20 (14 h 00) pour permettre à tout le monde
21 (inaudible) aujourd'hui, puis on va mettre fin
22 au débat. Donc, on suspend jusqu'à quatorze
23 heures (14 h 00). D'accord?

24

25 SUSPENSION

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

L'an deux mille vingt (2020), ce septième (7^e)
jour du mois d'octobre,

IDENTIFICATION DES PROCUREURS

LA COUR:

Donc, je vous invite à commencer. Je
vous écoute. Mais avant de le faire, vous
m'entendez bien ou pas? Oui? Bon. J'ai une
question pour vous. Je veux être certain, là.
La partie demanderesse, vous êtes d'accord,
là, que la personne proposée comme personne
désignée a été embauchée après le premier
(1^{er}) octobre deux mille seize (2016) comme
enseignante ou professeur; est-ce que c'est
bien le cas?

Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

1 Non, ce n'est pas comme professeur
2 (inaudible).

3 LA COUR:

4 Je vous entends presque pas.

5 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

6 Elle n'a pas été embauchée comme
7 professeur mais comme... dans le groupe
8 syndiqué des professionnels.

9
10 LA COUR:

11 Ah oui. OK. C'est ça. D'accord.
12 D'accord. Donc, on vous écoute, mais je vous
13 demande de parler fort parce qu'on a des
14 misères avec l'enregistrement.

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 Parfait. Je vais approcher le micro.
17 Donc, c'est le mieux que je peux faire.

18 LA COUR:

19 Merci.

20 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

21 Donc, avant de commencer, pour revenir
22 un peu sur ce que mon confrère a dit.
23 J'aimerais vous préciser que ce n'est pas
24 contesté que vous pouvez trancher la question
25 de la compétence aujourd'hui. Non?

1 LA COUR:

2 Non, attendez. Parce que j'ai beaucoup
3 de difficulté à vous entendre, et je vais
4 faire quelque chose. Attendez. Des fois, on a
5 plus de problèmes que d'autres,
6 malheureusement. D'accord. Je vous demande de
7 reprendre vos...

8 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

9 Oui. Est-ce que vous m'entendez mieux?

10

11 LA COUR:

12 Oui.

13 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

14 Parfait. Donc, comme je vous disais,
15 aujourd'hui, ce n'est pas contesté que vous
16 pouvez trancher la question de la compétence
17 de la Cour supérieure aujourd'hui, et on est
18 comme en train de vouloir remettre ou de
19 revoir les principes émis par la jurisprudence
20 antérieure. Ce qu'on soutient aujourd'hui,
21 c'est que l'application de ces critères et de
22 notamment l'essence et du litige et tout ça.
23 Dans leur application en l'espèce, ça donne un
24 résultat différent de ce qui a été, par
25 exemple, conclu dans Bisailon. Donc, c'est ce

1 que je voulais faire comme remarque
2 préliminaire.

3 Je voulais aussi vous rappeler que,
4 malgré la sentence arbitrale, il n'y a pas de
5 chose jugée sur la question de la compétence
6 de l'arbitre, la sentence de l'arbitre
7 Massicotte étant une décision intérimaire.
8 Vous avez donc, Monsieur le Juge, les coudées
9 franches pour déterminer si la Cour supérieure
10 a compétence sur la question en litige, et ce,
11 sur la totalité ou une partie des membres
12 visés par notre recours.

13 Également, nous ne pouvons pas parler de
14 litispendance. Et je vous parle de
15 litispendance aujourd'hui parce que la
16 demande... le moyen déclinatoire de la partie
17 adverse y faisait référence, même si, ce
18 matin, cela n'a pas été vraiment abordé, mais
19 je vous le précise. Nous ne pouvons pas parler
20 de litispendance, puisque pour ça, les deux
21 (2) tribunaux doivent être compétents pour
22 trancher le litige et de l'ordre judiciaire et
23 non administratif, ce qui n'est pas le cas
24 présentement.

25 Donc, nous vous soumettons aujourd'hui,

1 en vertu du Code du travail et de la... Le
2 micro de madame Plante est ouvert. Je sais pas
3 si ça nuit au son.

4 LA COUR:

5 Est-ce que vous avez... Moi, c'est...

6 LA GREFFIÈRE:

7 Il s'est ouvert tout seul.

8 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

9 Est-ce que c'est mieux maintenant?

10 LA COUR:

11 Moi, c'est muet.

12

13 LA GREFFIÈRE:

14 Moi, il est muet, là.

15 LA COUR:

16 C'est muet. Continuez.

17 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

18 D'accord. Donc, ce que nous vous
19 soumettons aujourd'hui, c'est que, en vertu du
20 Code du travail et de la jurisprudence dans
21 les arrêts clés, dans les arrêts Weber et
22 Bisailon, comme mon confrère vous l'a soumis,
23 mais aussi Goudie et Morin, arrêt sur lequel
24 nous reviendrons sous peu. C'est la Cour
25 supérieure qui doit être saisie du présent

1 litige, l'arbitre de griefs ne pouvant être
2 compétent pour trancher le présent litige.

3 Donc, en effet, le litige ne résulte pas
4 d'une convention collective et ne porte pas
5 sur une mésentente découlant de la relation
6 salarié-employeur, aucun des candidats n'ayant
7 obtenu ce statut au moment de l'élément
8 constitutif du litige soit, en fait, lors de
9 la plainte discriminatoire à leurs droits
10 lorsqu'ils ont eu à remplir le formulaire
11 pré-embauche de la défenderesse.

12 En effet, tel que confirmé par la Cour
13 suprême dans son arrêt Goudie, les tribunaux
14 ont... - «les tribunaux», on parle de
15 tribunaux de droit commun -... ont compétence
16 en matière de contrats antérieurs à la
17 convention collective, et puisque ce genre de
18 litige est étranger à la convention collective
19 et n'est pas divisé par l'intention du
20 législateur de privilégier l'arbitrage. Oui?

21 LA COUR:

22 J'ai une question pour vous.

23 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

24 Oui.

25 LA COUR:

1 Vous dites que, selon la Cour suprême
2 dans l'affaire Goudie, la Cour supérieure a
3 compétence pour les contrats antérieurs. Quel
4 est le contrat antérieur en l'espèce?

5 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

6 C'est un peu la décision que je vous
7 soumets, puis je peux peut-être avancer un peu
8 plus loin dans mon... sur ce point-là précis.
9 Donc, nous, ce qu'on vous soumet, puis je
10 vais... l'argument vraiment relié à l'arrêt
11 Goudie, c'est que le litige ne résulte pas
12 d'une convention collective et ne porte pas
13 sur une mésentente qui découle de la relation
14 salarié-employeur, puisqu'aucun candidat n'a
15 obtenu ce statut au moment où il est victime
16 de discrimination, ce qui est l'élément
17 constitutif du litige.

18 Donc, rappelons que, au moment de l'acte
19 discriminatoire, aucun membre du groupe
20 n'avait de lien d'emploi avec la défenderesse.
21 Soulignons également que, encore aujourd'hui,
22 une grande partie des candidats ayant eu à
23 remplir le formulaire pré-embauche n'a jamais
24 acquis le titre de salarié, soit parce qu'ils
25 n'ont pas été embauchés, soit parce qu'ils ont

1 été embauchés à titre de gestionnaire.

2 Puis puisque la loi, le Code du travail
3 prévoit expressément que l'arbitre de griefs
4 ait compétence pour trancher une mésentente
5 relative à l'interprétation et à l'application
6 d'une convention collective, laquelle est une
7 entente écrite relative aux conditions de
8 travail conclus entre une ou plusieurs
9 associations accréditées, puis qu'une
10 association, c'est un groupe de salariés.

11 Donc, il est clair, selon nous, que le
12 législateur n'a jamais eu l'intention de lui
13 accorder compétence afin qu'il tranche une
14 mésentente entre un employeur et une personne
15 n'ayant pas acquis le titre de salarié.

16 Tel que confirmé... - donc, j'y
17 arrive -... tel que confirmé par la Cour
18 suprême dans son arrêt Goudie, les tribunaux
19 de droit commun ont compétence en matière de
20 contrats antérieurs à la convention
21 collective, puisque ce genre de litige est
22 étranger à la convention collective et n'est
23 pas visé par l'intention du législateur de
24 privilégier l'arbitrage. Il précise
25 d'ailleurs, au paragraphe 23 de Goudie que:

1 *«Des causes ultérieures ont*
2 *confirmé que, si l'essence du*
3 *litige entre les parties*
4 *découle...»*

5 Je vais vous laisser le temps d'ouvrir
6 votre...

7 LA COUR:

8 Merci. Oui.

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Donc:

11 *«Des causes ultérieures ont*
12 *confirmé que, si l'«essence»*
13 *du litige entre les parties*
14 *découle de l'interprétation,*
15 *de l'application, de*
16 *l'administration ou de*
17 *l'inexécution d'une convention*
18 *collective, il doit être*
19 *tranché par un arbitre nommé*
20 *en conformité avec la*
21 *convention collective et non*
22 *pas par les tribunaux.»*

23 Et là, il réfère à Weber. Et je souhaite
24 à vous souligner à ce moment-là qu'on vise les
25 paragraphe 41 et 52 de Weber. Et je vous

1 relirai pas Weber au complet, parce que mon
2 confrère l'a fait amplement ce matin, mais par
3 rapport au paragraphe 52, il y a une partie
4 que mon confrère a omis de vous lire et
5 j'aimerais, pour cette raison, vous le lire au
6 complet. Donc:

7 *«Dans son examen du litige,*
8 *l'instance décisionnelle doit*
9 *tenter de définir*
10 *l'[TRADUCTION] «essence», pour*
11 *reprendre le terme du juge La*
12 *Forest dans Energy & Chemical*
13 *Workers Union, Local 691 c.*
14 *Irving Oil Ltd. (1983), 1983*
15 *CanLII 3072 (NB CA), 148*
16 *D.L.R. (3d) 398 (C.A.N. B.).*
17 *Le fait que les parties en*
18 *cause sont l'employeur et un*
19 *employé peut ne pas être*
20 *déterminant. De même,*
21 *l'endroit où le comportement*
22 *qui donne naissance au litige*
23 *prend place peut ne pas être*
24 *concluant; les événements qui*
25 *découlent de la convention*

1 collective peuvent survenir à
2 l'extérieur du lieu de
3 travail, tout autant que tout
4 ce qui survient sur le lieu de
5 travail ne résulte pas
6 nécessairement de la
7 convention collective: *Energy*
8 *& Chemical Workers Union,*
9 *précité, le juge La Forest. Il*
10 *arrive parfois que le moment*
11 *où la demande est faite revête*
12 *de l'importance, comme ce fut*
13 *le cas dans *Wainwright c.**
14 *Vancouver Shipyards Co.*
15 *(1987), 1987 CanLII 166 (BC*
16 *CA), 38 D.L.R. (4th) 760*
17 *(C.A.C. B.), où on a conclu*
18 *que la cour était compétente à*
19 *l'égard des contrats conclus*
20 *avant l'adoption de la*
21 *convention collective.»*
22 Et on réfère aussi à *Johnston c. Dresser*
23 *Industries, qui... donc, qui avait dans... qui*
24 *était dans la même foulée.*
25 «Dans la plupart des cas, la

1 *nature du litige sera*
2 *évidente; celui-ci porte ou*
3 *non sur la convention*
4 *collective. Il arrive*
5 *toutefois que ce soit moins*
6 *clair. Il s'agit, dans chaque*
7 *cas, de savoir si le litige,*
8 *dans son essence, relève de*
9 *l'interprétation, de*
10 *l'application, de*
11 *l'administration ou de*
12 *l'inexécution de la convention*
13 *collective.»*

14 Donc, si je reviens à Goudie,
15 maintenant, au paragraphe 24. Donc, aucun
16 des... Weber ou Regina Police:

17 *«Aucun de ces arrêts*
18 *n'entendait empêcher les*
19 *demandeurs qui invoquent une*
20 *cause d'action en dehors du*
21 *cadre d'une convention*
22 *collective d'avoir accès aux*
23 *tribunaux.»*

24 Et je mets l'accent sur «cause
25 d'action». On parle pas simplement de contrat,

1 mais cause d'action.

2 «L'appelante se plaint que la
3 décision des cours d'instance
4 inférieure porte atteinte
5 [TRADUCTION] 'à l'intégrité
6 des clauses d'arbitrage
7 stipulées dans les conventions
8 collectives' et permet aux
9 employés syndiqués de 'sortir
10 des conventions collectives
11 (...)'.»

12 Si on descend un peu plus bas dans le
13 même paragraphe, on fait référence justement à
14 Wainwright c. Vancouver Shipyards. Dans cette
15 décision, il a été décidé que les tribunaux
16 ont compétence en matière de contrats
17 antérieurs à la convention collective. Et là,
18 on fait référence aussi à Johnston c. Dresser.
19 Et là, dans Goudie, la cour supérieure dit:

20 «Ces deux causes ont été
21 mentionnées avec approbation
22 par notre Cour dans Weber,
23 précité, par. 52. Ce genre de
24 litige est étranger à la
25 convention collective et n'est

1 pas visé par l'intention du
2 législateur de privilégier
3 l'arbitrage.»
4 Paragraphe 25:
5 «Si, comme le prétendent les
6 intimés, les représentants de
7 l'appelante ont conclu une
8 entente de pré emploi avec eux
9 en septembre mille neuf cent
10 quatre-vingt-trois (1983), il
11 semble évident qu'un litige
12 portant sur une telle entente,
13 dans son essence, ne pouvait
14 pas découler de la convention
15 collective conclue entre le
16 SCFP et la Ville. D'une part,
17 les intimés n'étaient pas des
18 employés de la Ville en
19 septembre mille neuf cent
20 quatre-vingt-trois (1983).
21 D'autre part, les intimés ne
22 faisaient pas partie à cette
23 époque de l'unité de
24 négociation et n'étaient pas
25 membres de la section locale

1 503 du SCFP. Ils étaient des
2 employés du Service de la
3 police d'Ottawa, qui est une
4 entité distincte de la Ville
5 d'Ottawa.»

6 Donc, si on lit 26:

7 «Si une entente de pré emploi
8 a été conclue en septembre
9 mille neuf cent quatre-vingt-
10 trois (1983), comme le
11 prétendent les intimés, on ne
12 peut pas dire qu'une demande
13 visant à la faire appliquer
14 découle de l'interprétation,
15 de l'application, de
16 l'administration ou de
17 l'inexécution de la convention
18 collective du SCFP.»

19 Donc, soulignons que la Cour est arrivée
20 à cette conclusion malgré le fait que les
21 intimés étaient tous liés par la convention...
22 par une convention collective au moment où ils
23 ont déposé leur demande, ce qui n'est pas le
24 cas dans la présente affaire, plusieurs de nos
25 membres n'étant... étant des personnes n'ayant

1 jamais acquis le titre de salarié, comme je
2 vous ai déjà dit. Et deuxièmement, les sujets
3 contestés dans cette affaire, en fait, c'était
4 la réduction de leur salaire et de leurs
5 avantages sociaux. C'est des choses qui sont
6 manifestement de l'essence de la relation
7 salarié-employeur alors que, selon nous, la
8 validité d'un questionnaire médical
9 pré-embauche ne l'est pas, puisqu'on est pas
10 dans l'appellation «employé», d'un salarié; on
11 est avant que la personne devienne un salarié.

12 Donc, un peu dans la même idée, nous, ce
13 qu'on dit, c'est que ça ne peut pas découler
14 de la convention collective, parce que la
15 convention collective régit la relation entre
16 un salarié, son syndicat, et l'employeur.
17 Donc, nous estimons que nous devons avoir la
18 même approche en ce qui a trait à une pratique
19 discriminatoire pré-embauche, qui serait
20 contraire aux articles 4, 5, 10 et 18.1 de la
21 Charte, ceci ne pouvant, tout comme les
22 contrats antérieurs, résulter d'une convention
23 collective ou implicitement de la relation
24 employeur-salarié.

25 D'ailleurs, la Cour a énoncé, au

1 paragraphe 24, comme je vous ai pointé, le
2 fait que rien n'empêche les demandeurs qui
3 invoquent une cause d'action en dehors du
4 cadre d'une convention collective d'avoir
5 accès aux tribunaux. Donc, ça ne limite pas,
6 selon nous, ce raisonnement aux fautes
7 contractuelles.

8 Soulignons, par ailleurs, que la Cour
9 suprême, dans son arrêt Morin, a réitéré,
10 l'année prochaine... l'année suivante, le
11 principe selon lequel:

12 «*Un litige...*»

13 Et là, ça, c'est au paragraphe 24 que ça
14 a été noté.

15 «*Un litige découlant d'une*
16 *entente préalable ou de la*
17 *formation de la convention*
18 *collective comme telle peut*
19 *soulever des questions*
20 *échappant à la compétence de*
21 *l'arbitre.*»

22 Donc, dans Morin, au paragraphe 24,
23 c'est ce que ça dit.

24 LA COUR:

25 Attendez.

Plaidoirie de M^e Charette-Côté, 7 octobre 2020

1 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

2 Oui. C'est l'onglet 4.

3 LA COUR:

4 Ah, c'est ça ce que je cherchais. Onglet
5 4.

6 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

7 Est-ce que vous avez mon plan
8 d'argumentation devant les yeux ou...

9 LA COUR:

10 Ben, j'ai... j'avais la jurisprudence et
11 je regardais comme Morin.

12 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

13 Oui. En fait, c'est que comme ça
14 s'appelle Québec (CDPDJ) c. Québec (PG), on
15 cite souvent cette jurisprudence-là comme
16 l'arrêt Morin.

17 LA COUR:

18 Et vous êtes où? Vous êtes où?

19 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

20 Au paragraphe 24.

21

22 LA COUR:

23 Et vous êtes où dans votre plan, dans
24 votre schéma? Page... Tout le monde est gelé.
25 Je l'ai perdue.

Plaidoirie de M^e Charette-Côté, 7 octobre 2020

1 LA GREFFIÈRE:

2 Qu'est-ce qui se passe?

3 LA COUR:

4 C'est tout gelé. Question de fermer

5 et... Ah, vous êtes revenus. Bon.

6 LA GREFFIÈRE:

7 Pas complètement.

8 LA COUR:

9 Vous êtes... On a perdu complètement les
10 dernières trente (30) secondes, une minute.

11 Tout est gelé.

12 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

13 C'est parce que j'avais arrêté de
14 parler, en fait. J'avais remarqué que votre
15 image...

16 LA COUR:

17 OK.

18 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

19 ... (inaudible).

20 LA COUR:

21 Tant mieux. OK. Donc, j'ai demandé: à
22 quelle page dans le schéma?

23 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

24 C'est ça, la page 17.

25 LA COUR:

1 Merci.

2 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

3 En fait, tout ce que je vous dis
4 présentement, c'est les arguments qui
5 établissent que le présent litige ne peut être
6 déféré à l'arbitrage. Alors, ce que je voulais
7 souligner, c'est que c'est un élément qui
8 avait été énoncé dans Goudie, dans Weber, qui
9 a été repris dans Morin... qui a été repris
10 dans Goudie et qui a été repris dans l'arrêt
11 Morin.

12 Donc, plus récemment, dans Poulin c.
13 Assouad, la Cour supérieure devait déterminer
14 si le demandeur pouvait amender sa demande
15 introductive d'instance afin de poursuivre
16 solidairement avec les autres défendeurs son
17 supérieur immédiat, maître Breton, pour un ou
18 des manquements qu'il aurait commis dans le
19 cadre d'une poursuite ou d'une bavure
20 policière. Donc, pour cela, la Cour devait
21 déterminer si, dans son essence, le litige
22 impliquant son supérieur immédiat relevait de
23 la compétence de la Commission de la fonction
24 publique ou d'un arbitre de griefs.

25 Donc, après analyse, la Cour a déterminé

1 que le fondement principal du recours du
2 demandeur repose sur des manquements
3 extracontractuels des défendeurs dans le cadre
4 de la conduite de l'enquête criminelle et non
5 sur l'interprétation, ou l'application de la
6 loi, ou de l'entente; fondement de la
7 compétence de la Commission de la fonction
8 publique. Au paragraphe 67 de mon plan
9 d'argumentation.

10 LA COUR:

11 Je comprends, mais je cherche le numéro
12 de l'onglet.

13 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

14 OK.

15 LA COUR:

16 Je l'ai trouvé maintenant, là. C'est
17 numéro 9, l'onglet 9.

18 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

19 OK. Donc:

20 *«Même si le procureur général*
21 *du Québec et Me Michel Breton*
22 *sont de surcroît l'employeur*
23 *et le patron immédiat du*
24 *demandeur, cela n'empêche*
25 *aucunement de conclure, qu'en*

1 *l'espèce, l'essence du litige*
2 *ne résulte ni de la Loi ni de*
3 *l'Entente. La véritable*
4 *question litigieuse est de*
5 *savoir si le Procureur général*
6 *du Québec et ses représentants*
7 *ont commis une faute dans la*
8 *conduite de l'enquête*
9 *criminelle qui aurait causé*
10 *préjudice au demandeur.»*

11 *Et ça, ça n'a aucun lien juridique ou*
12 *factuel avec la loi ou l'entente. Par la*
13 *suite, la Cour précise que :*

14 *«Quoique le dépôt de la*
15 *requête introductive*
16 *d'instance ait pu avoir des*
17 *incidences sur l'emploi du*
18 *demandeur, cela n'affecte pas*
19 *l'essence du litige que le*
20 *demandeur décrit dans sa*
21 *demande et qu'il désire faire*
22 *trancher par le Tribunal.»*

23 *«Elle cite également les*
24 *propos de la Juge Deschamps,*
25 *alors à la Cour d'appel,*

1 *exprimés dans l'Arrêt Saiano*
2 *et confirmant que l'arrêt*
3 *Weber n'a pas privé les*
4 *justiciables de leurs recours*
5 *de droit commun du seul fait*
6 *que leurs relations avec leur*
7 *employeur soient régies par*
8 *une loi ou une entente*
9 *particulière:*

10 *'Pour répondre à la question*
11 *posée par la juge McLachlin*
12 *dans l'affaire Weber, qui est*
13 *de savoir si le comportement*
14 *qui donne naissance au litige*
15 *opposant les parties découle*
16 *expressément ou implicitement*
17 *de la convention collective,*
18 *force est de constater que*
19 *quelque soit l'angle...'*»

20 LA COUR:

21 *Bon, ben, je l'ai perdue encore.*

22
23 HORS DOSSIER

24
25 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

1 Donc, je vous rappelle que je venais de
2 faire la démonstration que, autant dans Weber
3 que dans l'arrêt Goudie et que dans l'arrêt
4 Morin, la Cour suprême avait toujours
5 maintenu:

6 «*Qu'un litige découlant d'une*
7 *entente préalable ou de la*
8 *formation de la convention*
9 *collective comme telle peut*
10 *soulever des questions*
11 *échappant à la compétence de*
12 *l'arbitre.»*

13 Donc, plus récemment, dans Poulin c.
14 Assouad, la Cour supérieure devait déterminer,
15 comme je vous ai dit, si le demandeur pouvait
16 amender sa demande introductive d'instance
17 afin de poursuivre aussi... il y avait des
18 défendeurs, mais aussi son supérieur immédiat,
19 maître Breton. Donc, après analyse - au
20 paragraphe 67 de mon plan d'argumentation - la
21 Cour a déterminé que le fondement principal du
22 recours du demandeur repose sur des
23 manquements extracontractuels des défendeurs
24 dans le cadre de la conduite de l'enquête
25 criminelle et non sur l'interprétation ou

1 l'application de la loi ou de l'entente;
2 fondement de la compétence de la Commission de
3 la fonction publique. Donc:

4 *«Même si le Procureur général*
5 *du Québec et Me Michel Breton*
6 *sont de surcroît l'employeur*
7 *et le patron immédiat du*
8 *demandeur, cela n'empêche*
9 *aucunement de conclure, qu'en*
10 *l'espèce, l'essence du litige*
11 *ne résulte ni de la Loi ni de*
12 *l'Entente. La véritable*
13 *question litigieuse est de*
14 *savoir si le Procureur général*
15 *du Québec et ses représentants*
16 *ont commis une faute dans la*
17 *conduite de l'enquête*
18 *criminelle qui aurait causé*
19 *préjudice au demandeur*
20 *laquelle n'a aucun lien*
21 *juridique ou factuel avec la*
22 *Loi ou l'Entente.»*

23 Par ailleurs, la Cour précise que:
24 *«Quoique le dépôt de la*
25 *requête introductive*

1 *d'instance ait pu avoir des*
2 *incidences sur l'emploi du*
3 *demandeur, cela n'affecte pas*
4 *l'essence du litige que le*
5 *demandeur décrit dans sa*
6 *demande et qu'il désire faire*
7 *trancher par le Tribunal.»*

8 *Donc, on pourrait avoir le même*
9 *raisonnement dans notre cas. Ce n'est pas*
10 *parce que le formulaire pré-embauche a un*
11 *effet par la suite sur les syndiqués que,*
12 *nécessairement, dans son essence, on est de*
13 *l'essence de la compétence de l'arbitre de*
14 *griefs.*

15 *«Elle cite également les*
16 *propos de la Juge Deschamps,*
17 *alors à la Cour d'appel,*
18 *exprimés dans l'arrêt Saiano*
19 *et confirmant que l'arrêt*
20 *Weber n'a pas privé les*
21 *justiciables de leurs recours*
22 *de droit commun du seul fait*
23 *que leurs relations avec leur*
24 *employeur soient régies par*
25 *une loi ou une entente*

1 *particulière.»*

2 *Donc, là, on est toujours dans Poulin c.*
3 *Assouad au paragraphe 48, qui fait référence à*
4 *l'arrêt Côté c. Saiano, mais qui est reproduit*
5 *au paragraphe 69 de mon plan d'argumentation.*

6 *«Pour répondre à la question posée*
7 *par la juge McLachlin dans*
8 *l'affaire Weber, qui est de savoir*
9 *si le comportement qui donne*
10 *naissance au litige opposant les*
11 *parties découle expressément ou*
12 *implicitement de la convention*
13 *collective, force est de constater*
14 *que quelque soit l'angle sous*
15 *lequel le litige est analysé, il ne*
16 *peut être caractérisé comme étant*
17 *essentiellement un problème de*
18 *relation de travail. L'une des*
19 *parties n'est pas assujettie à la*
20 *compétence de l'arbitre et il ne*
21 *s'agit pas d'un problème*
22 *d'interprétation, d'application,*
23 *d'administration ou d'inexécution*
24 *de la convention collective. La*
25 *Cour suprême, par Weber, n'a pas*

1 *privé les individus de leurs*
2 *recours de droit commun du seul*
3 *fait qu'ils sont syndiqués,*
4 *couverts par une convention*
5 *collective régissant leurs*
6 *relations avec leur employeur.»*

7 Donc, nous estimons qu'une approche
8 comparable doit être faite par tout le monde
9 de notre groupe qui sont syndiqués. En effet,
10 ceux-ci ne doivent pas être privés de leur
11 recours de droit commun du seul fait qu'ils
12 ont été embauchés par la suite; suite, en
13 fait, à l'atteinte de leurs droits. Ainsi,
14 nous estimons qu'il ne peut être de la
15 compétence de l'arbitre de griefs de trancher
16 le présent litige puisque l'atteinte aux
17 droits des membres, de tous nos membres, ne
18 résulte de toute évidence pas d'un problème
19 d'interprétation, d'application,
20 d'administration ou d'inexécution de la
21 convention collective, l'atteinte étant
22 antérieure à leur adhésion au syndicat, donc,
23 antérieure au moment où ils ont acquis le
24 titre de salarié.

25 D'ailleurs, l'atteinte ne dépend pas des

1 obligations contractuelles créées par leur
2 embauche, la preuve étant que les membres non
3 syndiqués de notre groupe ont subi le même
4 préjudice à leurs droits. Donc, dans les
5 circonstances, c'est assez clair que
6 l'atteinte à leurs droits ne peut découler
7 implicitement de leur relation employeur
8 syndiqué ou même d'une convention collective
9 puisque peu importe qu'il y ait une convention
10 collective ou pas, l'atteinte a lieu.

11 À la lumière de ces enseignements, nous
12 sommes d'avis que la Cour devrait confirmer sa
13 compétence sur le présent recours de la
14 demanderesse, et nous, nous estimons que, en
15 vertu de ces éléments-là, vous pourriez
16 trancher le présent litige. Par contre, nous
17 avons d'autres éléments à vous soumettre
18 qui... d'autres motifs, en fait, pour lesquels
19 la Cour pourrait également se fonder pour
20 rejeter le moyen déclinatoire de la
21 défenderesse.

22 LA COUR:

23 Donc, je vais vous poser une question.

24 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

25 Oui.

1 LA COUR:

2 Je regarde votre position et c'est comme
3 je devrais conclure pas comme mon collègue a
4 fait en disant que c'était une décision
5 raisonnable, que je devrais conclure que
6 l'arbitre Massicotte a rendu une décision
7 déraisonnable. Est-ce que c'est bien le cas
8 ou... Quels sont vos commentaires à cet égard?

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Vous faites référence à la décision de
11 votre confrère en révision judiciaire?

12 LA COUR:

13 Oui, effectivement. Parce que la
14 question de cette compétence de l'arbitre a
15 déjà été soumise en révision judiciaire à un
16 juge de la Cour supérieure et sa décision
17 disant que c'était pas déraisonnable a été
18 affirmée ou confirmée, dans un sens, par la
19 Cour d'appel, sans dire qu'il y a chose jugée
20 là-dessus. Mais pour moi, de dire que c'est
21 pas lié à la convention sélective(sic) et
22 c'est pas né dans la convention collective,
23 est-ce que ça donnerait pas un jugement
24 contraire et en contradiction avec l'autre qui
25 était rendu déjà par la Cour supérieure dans

1 la même matière, dans le même fait,
2 effectivement?

3 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

4 Ben, peut-être, premièrement, vous citer
5 la Cour d'appel à D-4 qui énonce qu'il n'y a
6 pas lieu d'accorder la permission d'appeler à
7 ce stade, tout en précisant que les décisions
8 interlocutoires des instances administratives
9 ne peuvent faire l'objet d'un pourvoi en
10 contrôle judiciaire, sauf quelques exceptions
11 (inaudible) circonscrites, soit des
12 exceptions, des circonstances exceptionnelles,
13 puis la Cour précise que ce jugement n'est pas
14 susceptible de lui poser un préjudice qui ne
15 pourra être remédié au fond.

16 Donc, il y a aucune... il y a pas
17 (inaudible) ou simplement... il y a personne
18 qui vient dire que c'était la décision qu'il
19 fallait donner. Je pense que peut-être c'est
20 pour ça qu'on vous soumet aussi d'autres
21 raisons. Mais comme je vous dis, vous êtes pas
22 lié du tout par ce qui s'est passé devant
23 l'arbitre de griefs. Vous pouvez en tenir
24 compte, sauf qu'il y a pas de chose jugée, il
25 y a pas de litispendance. Et comme dans

1 Bisailon et mon confrère vous soumettait,
2 c'est pas parce qu'il devait y avoir des
3 décisions contradictoires entre deux (2)... un
4 arbitre de griefs qui viendrait dire quelque
5 chose puis un autre qui dirait d'autre chose
6 que, nécessairement, il y a pas de chose
7 jugée, là, entre arbitre de griefs non plus.
8 Donc...

9 Puis pour ce qui est de la... C'est
10 peut-être que notre argument subsidiaire c'est
11 de dire que, à la limite, la compétence serait
12 concurrente, selon nous, pourrait répondre à
13 l'élément de raisonnabilité que votre confrère
14 a soulevée. Donc, si vous me permettez...

15 LA COUR:

16 Um-hum.

17 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

18 Par contre, comme je vous dis, il y a
19 personne, autant à la Cour supérieure de mon
20 analyse ou à la Cour d'appel, qui vient dire
21 que c'est la bonne chose. Puis de ce que je
22 comprends, c'est plutôt que, au contraire, on
23 dit: «Ben, on est au stade intérimaire,
24 habituellement, on se prononce pas sur ces
25 question-là, sauf (inaudible).» Je vais même

1 reprendre D-3 pour...

2 LA COUR:

3 Um-hum.

4 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

5 ... être certaine de (inaudible).

6 Peut-être en D-3, au paragraphe 24, qui fait
7 référence à Société des casinos, votre
8 confrère énonce:

9 *«Il est possible de recourir*
10 *au contrôle judiciaire d'une*
11 *décision interlocutoire en cas*
12 *d'irrecevabilité flagrante du*
13 *recours.»*

14 Par ailleurs, je vous soumetts que tel
15 qu'énoncé par mon confrère devant l'arbitre
16 maître Massicotte, ni Goudie ni Morin ne
17 semblent avoir été plaidés. Donc, c'est sûr
18 que maître Massicotte n'en a pas pris compte
19 dans sa décision. Donc, vous pourriez arriver
20 à une solution différente dans les
21 circonstances.

22 LA COUR:

23 Continuez, s'il vous plaît.

24 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

25 OK. Alors, peut-être pour vous éclairer,

1 notre premier argument, comme on vous dit,
2 c'est que vous êtes compétent et que l'arbitre
3 de griefs n'est pas compétent en raison des
4 enseignements de l'arrêt Goudie, repris par
5 l'arrêt Morin. Toutefois, on vous soumet
6 également qu'une étude approfondie des
7 conventions collectives... - et j'y reviendrai
8 plus tard -... donc, les conventions
9 collectives régissant celles des enseignants,
10 D-6 et D-7; celles des professionnels
11 non-enseignants, D-8; et le personnel de
12 soutien, D-9; donc, une étude approfondie de
13 toutes ces conventions collectives ne nous
14 permet pas de conclure à la compétence
15 matérielle de l'arbitre.

16 En effet, l'élément en litige, soit une
17 atteinte aux droits des candidats antérieurs à
18 l'embauche via l'usage d'un formulaire
19 pré-embauche discriminatoire n'est ni
20 expressément prévu auxdites conventions, ni ne
21 découle implicitement de la relation
22 employeur-employé... oui, c'est ça. Rappelons,
23 par ailleurs, qu'un arbitre ne peut, en vertu
24 des présentes conventions, soustraire ou
25 ajouter aux clauses de la convention pour

1 s'accorder compétence sur un litige.

2 Par ailleurs, nous allons... je pourrai
3 élaborer un peu plus, mais la preuve démontre
4 qu'il n'a jamais été dans l'intention de la
5 CSDM et de l'Alliance des professeurs et des
6 professeurs - sans «e» - de Montréal que
7 l'entente locale - D-6 - et plus précisément
8 sa clause 5(1).01, à laquelle l'arbitre
9 Massicotte fait référence, donc, il n'a jamais
10 été dans l'intention des parties d'inclure ce
11 questionnaire ou ce genre de question de
12 nature médicale dans cette clause-là. Je
13 pourrai y revenir.

14 Soulignons également (inaudible). Donc,
15 je pense que je vous l'avais déjà (inaudible),
16 par rapport aux cadres, même si on prend le
17 temps d'étudier les pièces D-13 et D-14, rien
18 ne fait échec à la compétence de la Cour
19 supérieure dans le présent dossier. En effet,
20 après étude de cette politique et de ce
21 règlement, nous ne pouvons qu'arriver à la
22 conclusion que les parties n'ont pas convenu
23 de retirer la compétence à la Cour supérieure
24 dans un litige portant sur la validité du
25 questionnaire médical pré-embauche en cause.

1 Et par ailleurs, comme les gestionnaires ne
2 sont pas des salariés, une mésentente entre
3 ces derniers et l'employeur ne peut être de la
4 compétence d'un arbitre de griefs.

5 Donc, en vertu de ces points-là - et j'y
6 reviendrai plus précisément par rapport à
7 l'étude des conventions - nous estimons que
8 l'arbitre de griefs n'est pas compétent, et
9 donc, vous avez compétence.

10 Subsidiairement, nous estimons que si la
11 Cour conclut aujourd'hui qu'un arbitre de
12 griefs est compétent, en vertu d'une ou
13 l'autre ou des conventions collectives
14 étudiées, celle-ci, cette compétence, serait
15 concurrente à celle de la Cour supérieure, en
16 considérant l'essence du litige, et non, tel
17 que soutient la partie adverse, exclusive. Et
18 ça, c'est conformément au Code du travail et à
19 l'interprétation de la Cour suprême dans
20 l'arrêt Morin, qui dit que seules les
21 mésententes relatives à l'interprétation ou à
22 l'application d'une convention collective sont
23 de la compétence exclusive de l'arbitre de
24 griefs. Or, dans le présent cas, l'atteinte
25 discriminatoire...

Plaidoirie de M^e Charette-Côté, 7 octobre 2020

1 LA COUR:

2 Vous êtes où?

3 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

4 Là, c'est mon résumé, là. Donc...

5 LA COUR:

6 Ah!

7 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

8 ... je vous fais pas... je vous pointe
9 pas des paragraphes. Je l'ai vu dans votre
10 visage, là, que vous cherchiez.

11 Donc, dans le présent cas, l'atteinte
12 discriminatoire aux droits de nos membres ne
13 découle clairement pas d'une mauvaise
14 interprétation ou d'une mauvaise application
15 ou d'un refus de l'employeur de mettre en
16 oeuvre une des clauses susmentionnées. En
17 fait, d'ailleurs, je vous souligne que mon
18 confrère ne vous a soumis aucune clause
19 précise, la preuve étant que bien des membres
20 couverts de notre action collective ne sont
21 jamais devenus des salariés. Donc, il y a pas
22 de lien entre une clause précise et
23 l'atteinte.

24 L'atteinte en question, ne dépendant
25 donc aucunement de l'acquisition du lien

1 d'emploi, celle-ci ne peut donc pas, dans son
2 essence, découler d'une mésentente liée à
3 l'interprétation ou de l'application d'une
4 convention collective ni à être implicitement
5 incluse dans ce qui constitue l'essence d'une
6 relation employeur-salarié. Et je mets
7 l'accent sur le «employeur-salarié» parce que
8 dans la jurisprudence, quand on réfère à ce
9 côté implicite de la relation employeur, on
10 utilise le mot «salarié» et non pas «candidat»
11 ou «futur salarié», là.

12 Aussi, à défaut de déterminer que la
13 présente mésentente échappe... non, ainsi, je
14 veux dire, à défaut de déterminer que la
15 présente mésentente échappe totalement à la
16 compétence de l'arbitre, ce qu'on vous soumet
17 en premier lieu, la cour ne peut qu'arriver à
18 la conclusion, selon nous, que la
19 compétence... que sa compétence, donc, celle
20 de la Cour supérieure, est concurrente avec
21 celle de l'arbitre de griefs.

22 Donc... et là, ce qu'on vous démontre et
23 qu'on vous démontrera plus en détail tout à
24 l'heure, c'est que, en présence d'une
25 compétence concurrente, la Cour supérieure est

1 le forum décisionnel qui présente la meilleure
2 adéquation avec le litige. Et ça, c'est dans
3 Morin, dans l'arrêt Morin, que la Cour,
4 justement, établit ce principe-là de dire:
5 «Bon, ben, entre deux (2) cours concurremment
6 compétentes, laquelle a une meilleure
7 adéquation avec le litige? Laquelle devrait
8 trancher?»

9 Donc, en effet, contrairement à
10 l'arbitre de griefs, le juge de la Cour
11 supérieure a tous les pouvoirs requis pour
12 répondre à toutes les questions en litige
13 soulevées par le présent recours et accorder
14 toutes les réparations demandées.

15 Par ailleurs, la nature plus englobante
16 de notre recours, de même que les principes
17 d'une saine administration de la justice,
18 militent en faveur du fait que la Cour
19 supérieure refuse de décliner compétence au
20 profit de l'arbitre de griefs. Je vous
21 rappelle que tous ces arguments-là, c'est
22 simplement si on parle de compétence
23 concurrente.

24 Dans les circonstances, nous estimons
25 que, en vertu de vos pouvoirs inhérents, vous

1 n'avez pas à vous dessaisir de l'affaire au
2 profit de l'arbitre de griefs. Au contraire,
3 vous devez utiliser votre discrétion
4 judiciaire pour intervenir, et ce, malgré la
5 sentence arbitrale déjà présente. On considère
6 qu'un arbitre de griefs ne peut trancher la
7 question pour les tiers de la convention
8 collective, et donc, que minimalement, le
9 litige concernant une partie de nos membres
10 devra être tranché par la Cour supérieure.

11 À ce titre, nous estimons que même si la
12 Cour déterminait qu'une ou toutes ces
13 conventions donnent compétence exclusive à un
14 arbitre de griefs, et donc, ça, c'est
15 subsidiaire encore. Cette compétence ne
16 pourrait viser que les membres de notre groupe
17 ayant été embauchés par la CSDM et faisant
18 partie d'un syndicat. Cette compétence ne
19 viserait donc pas l'entièreté de notre groupe,
20 tel que l'énonce erronément la partie
21 défenderesse.

22 En effet, comme reconnu par la Cour
23 suprême dans l'arrêt Bisailon, la sentence de
24 l'arbitre ne pourrait pas lier juridiquement
25 des tiers à la convention, puisque l'arbitre

1 de griefs doit avoir une compétence
2 personnelle sur les personnes visées par le
3 recours. L'arbitre de griefs ne peut donc
4 trancher le litige dont une des parties est un
5 tiers à la convention collective dont découle
6 sa compétence tels que, dans le présent cas,
7 les membres des autres associations de
8 travailleurs, de même que les gestionnaires,
9 et des personnes n'ayant pas été embauchées.
10 Donc... et je vous soumetts que les personnes
11 n'ayant pas été embauchés, selon nous, sont
12 forcément en grand nombre puisque,
13 généralement, un employeur passe en entrevue
14 plusieurs personnes pour combler un seul
15 poste.

16 Donc, même si la Cour arrivait à la
17 conclusion qu'elle va décliner juridiction
18 quant aux candidats ayant obtenu un poste
19 d'enseignant, par exemple, donc, étant devenus
20 des salariés, membres du syndicat de
21 l'Alliance des professeurs, et lequel a déjà
22 déposé un grief, nous estimons que vous
23 conserveriez compétence pour trancher le
24 litige de tous les autres membres du groupe.
25 C'est d'ailleurs ce qui a été décidé dans la

1 décision Bouchard c. Procureur général du
2 Canada, et nous pourrons y revenir
3 prochainement. Et par ailleurs... On pourra y
4 revenir.

5 Par ailleurs, même si la Cour estimait
6 qu'elle devait décliner compétence envers les
7 syndiqués d'un ou plusieurs syndicats, nous
8 souhaiterions ajouter que la Cour supérieure
9 conserve un pouvoir résiduel envers ses
10 membres pour les conclusions que notre action
11 ne peut et qui ne pourrait pas être rendues
12 par l'arbitre de griefs dont celles de nature
13 de l'injonction.

14 Dans son arrêt Weber, la Cour suprême
15 avait d'ailleurs confirmé que si l'arbitre n'a
16 pas le pouvoir d'accorder la réparation
17 requise, les tribunaux de compétences
18 inhérentes de chaque province peuvent alors
19 assumer cette compétence, et ça, ça a été par
20 la suite confirmé par l'arrêt Bisailon.

21 Donc, j'aimerais entrer un peu plus en
22 détail dans notre argumentation maintenant. Et
23 avant ça, je pense que ça serait pertinent de
24 revenir sur le cadre juridique, parce que tout
25 en étant d'accord avec qu'est-ce que mon

1 confrère vous a souligné quant à Weber, par
2 exemple, je pense qu'il a omis ou, en tout
3 cas... selon nous, il est important aussi de
4 traiter de l'arrêt Morin, notamment. Donc, je
5 vais revenir un peu sur le cadre juridique qui
6 s'applique à la présente situation. Pour votre
7 information, c'est aux paragraphes 38 et
8 suivants de notre plan d'argumentation.

9 Donc, la compétence (inaudible) de la
10 faculté d'un tribunal de (inaudible) de la
11 question. Telle qu'elle est décrit...

12 LA COUR:

13 38?

14 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

15 38 ou 39.

16 LA COUR:

17 OK.

18 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

19 Donc, tel que décrit dans l'arrêt Weber,
20 amplement cité ce matin, et repris notamment
21 dans l'arrêt Morin de la Cour suprême, il
22 existe des situations où un seul tribunal est
23 compétent pour trancher une affaire et
24 d'autres où plusieurs tribunaux peuvent
25 l'être. En effet, le législateur peut soit,

1 un, autoriser différents tribunaux à exercer
2 une compétence concurrente; ou soit confier à
3 différents tribunaux le mandat de statuer sur
4 différents volets d'une décision, ce qu'on
5 traite comme la compétence... un chevauchement
6 de compétences; ou, trois, attribuer une
7 compétence exclusive à un tribunal en
8 particulier, auquel cas seul ce dernier peut
9 trancher. Donc, ça, c'est les trois (3)
10 options qui ont été amplement discutés ce
11 matin.

12 La compétence de la Cour supérieure,
13 elle découle de l'article 33 du Code de
14 procédure civile qui énonce que pour entendre
15 toute demande que la loi n'attribue pas
16 formellement... en fait, qui énonce que la
17 Cour supérieure peut entendre toute demande
18 que la loi n'attribue pas formellement et
19 exclusivement à une autre juridiction ou à un
20 organisme juridictionnel. Le même article
21 précise qu'elle est seule compétente pour
22 entendre les actions collectives et les
23 demandes d'injonction.

24 Ainsi, la Cour supérieure est compétente
25 pour entendre des dossiers portant sur des

1 notions de droits de la personne, à moins que
2 la loi n'ait attribué formellement et
3 exclusivement compétence à une autre
4 juridiction ou à un autre organisme
5 juridictionnel.

6 Et là, je souhaite tout de suite vous
7 préciser que, contrairement à ce qui avait été
8 soumis dans Bisailon, nous n'affirmons pas
9 que le moyen procédural qu'est l'action
10 collective et qui est du ressort exclusif de
11 la Cour supérieure en vertu de l'article 33,
12 donc, c'est pas en vertu de cet alinéa-là
13 qu'on vous dit aujourd'hui que vous êtes
14 compétent. C'est pas ce qui vous donne
15 compétence. C'est le fait que l'arbitre de
16 griefs n'est pas compétent, selon nous, et de
17 façon subsidiaire, que cette compétence est
18 concurrente. Donc, nous estimons que vous êtes
19 compétent, notamment dans le cadre d'une
20 action collective, pour entendre les causes
21 n'ayant pas été attribuées à un autre
22 tribunal.

23 Donc, il y a une distinction. Parce que,
24 ce matin, mon confrère laissait entendre que
25 notre position, c'était de plaider la même

1 chose qui aurait été plaidée par la Cour
2 d'appel dans Bisailon, mais c'est pas du tout
3 le cas. Notre position, c'est de dire que
4 l'arbitre de griefs n'est pas compétent ou,
5 subsidiairement, que cette compétence est
6 concurrente.

7 Donc, la compétence de l'arbitre de
8 griefs, elle découle de l'article 100 du Code
9 du travail, lequel prévoit que tout grief doit
10 être signé à l'arbitrage dans la manière
11 prévue dans la convention collective, si elle
12 y pourvoit, et si l'association accréditée et
13 l'employeur lui donnent suite, sinon elle est
14 déferée à un arbitre choisi par l'association
15 et l'employeur.

16 Donc, il y a l'article 1 aussi du Code
17 du travail qui précise un peu ce mécanisme-là,
18 qui dit que:

19 *«À moins que le contexte ne*
20 *s'y oppose, les termes*
21 *suivants signifient...»*

22 Et là, je vais... j'en ai choisi
23 quelques-uns. Donc:

24 *«b) 'association accréditée':*
25 *l'association reconnue par*

1 *décision du Tribunal comme*
2 *représentant de l'ensemble ou*
3 *d'un groupe des salariés d'un*
4 *employeur.»*

5 Là, je surligne «salariés». Qu'est-ce
6 qu'une convention collective? C'est:

7 *«Une entente écrite relative*
8 *aux conditions de travail*
9 *conclue entre une ou plusieurs*
10 *associations accréditées et un*
11 *ou plusieurs employeurs ou*
12 *associations d'employeurs.»*

13 Qu'est-ce qu'un grief? C'est:

14 *«Toute mésentente relative à*
15 *l'interprétation ou à*
16 *l'application d'une convention*
17 *collective.»*

18 L'article 1 précise aussi ce qu'est un
19 salarié. C'est:

20 *«Une personne qui travaille*
21 *pour un employeur moyennant*
22 *rémunération, cependant ce mot*
23 *ne comprend pas...»*

24 Et là, notamment:

25 *«1° une personne qui, au*

1 *jugement du Tribunal, est*
2 *employée à titre de gérant,*
3 *surintendant, contremaître ou*
4 *représentant de l'employeur*
5 *dans ses relations avec ses*
6 *salariés.»*

7 Ou:

8 *«2° un administrateur ou un*
9 *dirigeant d'une personne*
10 *morale, sauf si une personne*
11 *agit à ce titre (...).»*

12 *3° un fonctionnaire du*
13 *gouvernement dont l'emploi est*
14 *d'un caractère confidentiel*
15 *(...).»*

16 Donc, à la lecture même de ces articles
17 et en accord avec la jurisprudence, l'arbitre
18 de griefs est compétent pour trancher une
19 mésentente relative à l'interprétation ou
20 l'application d'une convention collective, ce
21 qui inclut, selon la jurisprudence, et là, je
22 cite notamment Bisailon, au paragraphe 41,
23 que ça inclut notamment les situations
24 découlant de la relation salarié-employeur.
25 Cela ne ferme toutefois pas la porte à toutes

1 les actions en justice mettant en cause
2 l'employeur et l'employé devant les tribunaux
3 de droit commun. Seuls les litiges qui
4 résultent expressément ou implicitement de la
5 convention collective échappent aux tribunaux.

6 Donc, en d'autres mots, tout ce qui ne
7 résulte pas expressément ou implicitement de
8 la convention collective est exclu du champ de
9 compétence de l'arbitre de griefs. Rappelons à
10 ce titre que l'arrêt Weber, à son paragraphe
11 53, énonçait que:

12 *«Comme la nature du litige et*
13 *le champ d'application de la*
14 *convention collective varient*
15 *d'un cas à l'autre, on ne peut*
16 *établir une catégorie de cas*
17 *qui relèvent de la compétence*
18 *exclusive de l'arbitre.»*

19 Donc, c'est vraiment une question de
20 faits.

21 *«Toutefois, une revue des*
22 *décisions rendues ces*
23 *dernières années permet de*
24 *constater que les demandes*
25 *suivantes ont été classées*

1 *parmi celles à l'égard*
2 *desquelles les tribunaux*
3 *n'avaient pas compétence...»*

4 Et là, on parle de congédiement, de
5 mauvaise foi de la part du syndicat, de
6 coalition, de congédiement déguisé, préjudice
7 à la réputation. Donc, on est pas dans le
8 cadre de ces exemples-là.

9 Donc, en accord avec la méthode
10 analytique développée dans les arrêts... dans
11 l'arrêt Weber de la Cour suprême et reprise
12 dans l'arrêt Morin en deux mille quatre
13 (2004), pour déterminer si l'arbitre de griefs
14 détient une compétence matérielle pour
15 trancher le présent litige - ici, si le
16 législateur a voulu que cette compétence soit
17 exclusive, concurrente ou se chevauche avec
18 une autre cour - nous devons, en premier lieu,
19 nous pencher sur la nature du litige et se
20 demander s'il appert de la loi qu'il est du
21 ressort exclusif de l'arbitre.

22 Et là, justement, dans Morin, on précise
23 que cette étape favorise une plus grande
24 adéquation entre le tribunal et le litige, et
25 contribue à ce que les questions de compétence

1 soient tranchées d'une manière conforme au
2 régime législatif régissant les parties, donc,
3 conformément à ce qui avait été énoncé dans
4 Weber.

5 En second lieu, on doit examiner les
6 dispositions en cause et ce qu'elles prévoient
7 au chapitre de la compétence de l'arbitre.
8 Puis à la lecture de la jurisprudence, l'ordre
9 dans lequel ces éléments sont étudiés n'a pas
10 d'incidence sur le résultat.

11 Précisons, donc, que tel que mentionné
12 dans l'arrêt Morin, aux paragraphes 11 et 14,
13 et tel que repris dans l'arrêt... par la Cour
14 d'appel dans ArcelorMittal Montréal, donc, au
15 paragraphe... On dirait que je l'ai pas noté.
16 Donc:

17 *«Les juges majoritaires de la*
18 *Cour suprême ont tempéré*
19 *l'idée que '[...] l'exclusivité*
20 *de la compétence arbitrale est*
21 *un "principe bien établi" au*
22 *Québec' et que le*
23 *chevauchement des compétences*
24 *ou la concurrence des*
25 *compétences doivent être*

1 *écartés. En effet, la juge en*
2 *chef McLachlin a écrit:*
3 *`L'arrêt Weber pose le*
4 *principe que le choix du*
5 *modèle dépend des dispositions*
6 *législatives en cause, compte*
7 *tenu de leur application au*
8 *différend considéré dans son*
9 *contexte factuel. Dans cette*
10 *affaire, notre Cour a écarté*
11 *la compétence concurrente et*
12 *le chevauchement parce que les*
13 *dispositions de la Loi sur les*
14 *relations de travail de*
15 *l'Ontario, L.R.O. 1990, ch.*
16 *L.2, appliquées aux faits de*
17 *l'espèce, commandaient*
18 *l'exclusivité de la compétence*
19 *arbitrale. Elle n'a pas dit*
20 *pour autant que la compétence*
21 *de l'arbitre en droit du*
22 *travail à l'égard d'un conflit*
23 *de travail est toujours*
24 *exclusive. Selon la loi*
25 *applicable et la nature du*

1 *litige, il pourra y avoir*
2 *chevauchement, concurrence ou*
3 *exclusivité'.*»

4 Et là, c'est ça, un peu plus loin:

5 « 'Or, comme nous l'avons vu,
6 *il n'existe pas in abstracto*
7 *de présomption légale*
8 *d'exclusivité. Il faut plutôt*
9 *se demander dans chaque cas si*
10 *la loi pertinente, appliquée*
11 *au litige considéré dans son*
12 *contexte factuel, établit que*
13 *la compétence de l'arbitre en*
14 *droit du travail est*
15 *exclusive.'*»

16 Donc, selon nous, l'arbitre de griefs
17 n'est pas compétent pour trancher le présent
18 litige. Et comme je vous soulignais tout à
19 l'heure, en vertu de l'arrêt Goudie, je
20 voulais quand même vous préciser une autre
21 remarque préliminaire, parce que c'est
22 mentionné, comme je vous dis, dans la demande
23 de mon confrère, mais que ça a pas été
24 vraiment abordé ce matin, mais c'est une
25 remarque préliminaire sur la litispendance et

1 ça peut avoir un lien quand même peut-être
2 avec votre question tout à l'heure.

3 Donc, dans l'optique où l'arbitre de
4 griefs, ayant rendu la sentence arbitrale D-2,
5 donc, maître Massicotte, dans l'optique où
6 elle n'est pas compétente, on ne peut pas
7 parler de litispendance, parce qu'on a
8 compétence ou on a pas compétence. En effet,
9 tel qu'énoncé par la Cour suprême dans Rocois
10 Construction inc. c. Québec Ready Mix, les
11 juridictions saisies doivent être l'une et
12 l'autre compétentes pour que l'on puisse
13 appliquer la notion de litispendance.

14 Par ailleurs, tel qu'énoncé dans la
15 décision Vigi Santé, au paragraphe 41:

16 *«La litispendance ne saurait*
17 *exister qu'entre différentes*
18 *procédures relevant de l'ordre*
19 *judiciaire. Or, le TAQ n'est*
20 *pas une cour de justice, mais*
21 *un tribunal administratif et*
22 *constitue de ce fait un*
23 *prolongement du pouvoir*
24 *exécutif provincial. Permettre*
25 *qu'un recours devant la Cour*

1 *supérieure puisse être*
2 *irrecevable en raison d'une*
3 *espèce de litispendance avec*
4 *un prolongement du pouvoir*
5 *exécutif, reviendrait à*
6 *remettre en question le*
7 *principe de la séparation des*
8 *pouvoirs.»*

9 Ainsi, tel qu'énoncé dans *Syndicat des*
10 *copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil,*
11 *en présence de recours entrepris simultanément*
12 *devant un tribunal judiciaire et un tribunal*
13 *administratif, on ne peut pas se fonder sur la*
14 *litispendance pour déclarer quelques*
15 *conclusions en cette matière, et ce, même si*
16 *dans ce cas, les deux (2) causes pendantes*
17 *étaient pratiquement les mêmes. Donc, en fait,*
18 *c'était pratiquement la même chose. C'est que*
19 *les procédures devant la Cour supérieure*
20 *incluaient une conclusion supplémentaire dans*
21 *ce cas-là. C'était une ordonnance de type*
22 *injonction qui relevait de la juridiction de*
23 *la Cour supérieure, alors que l'autre, le*
24 *tribunal administratif, dans ce cas-là,*
25 *c'était le Tribunal des droits de la personne.*

1 Donc, en ce sens, il est clair qu'un arbitre
2 de griefs ne peut prétendre être un tribunal
3 judiciaire et qu'un recours devant lui ne
4 pourrait être traité formellement comme de la
5 litispendance.

6 Donc, tout à l'heure, je vous ai abordé
7 le fait... l'argument selon lequel le litige
8 ne résulte pas d'une convention collective et
9 ne porte pas sur une mésentente découlant de
10 la relation salarié-employeur, puisqu'aucun
11 des candidats n'ayant obtenu ce statut au
12 moment où il est victime de discrimination, ce
13 qui est l'élément constitutif du litige.

14 Donc, je vais pas vous relire qu'est-ce
15 que j'ai lu tout à l'heure, mais je veux vous
16 rappeler que c'est ça notre premier argument.
17 Donc, c'est l'argument en vertu de Goudie et
18 tel que repris par Morin, et repris ensuite
19 dans Poulin c. Assouad. Mais on vous soutient,
20 en fait, que, en vertu de ce qui est des
21 enseignements de ces jugements-là, nous sommes
22 d'avis que la Cour pourrait confirmer sa
23 compétence. On peut arrêter ici. Par contre,
24 on va vous présenter, dans les prochaines
25 sections, d'autres motifs pour lesquels la

1 Cour pourrait légalement se fonder pour
2 rejeter le moyen déclinatoire de la
3 défenderesse.

4 Donc, notre deuxième argument, c'est de
5 dire qu'une étude approfondie du libellé des
6 conventions collectives régissant les
7 enseignants, les professionnels
8 non-enseignants et le personnel de soutien, ne
9 nous permet pas de conclure à la compétence
10 matérielle de l'arbitre. Donc, si c'est pas
11 prévu dans les conventions collectives, un
12 arbitre de griefs ne serait donc pas compétent
13 pour trancher une mécontente portant sur les
14 cas en litige, et ce, même pour les membres
15 syndiqués de notre groupe.

16 Donc, j'aimerais commencer par le cas
17 des enseignants, qui est le cas visé par
18 l'arbitre de griefs. Donc, le personnel
19 enseignant est représenté par l'Alliance des
20 professeurs de Montréal et est lié par les
21 ententes D-6 et D-7. Donc, il y a une entente
22 nationale et il y a une entente locale. Donc,
23 je vous rappelle encore une fois que la
24 compétence de l'arbitre de griefs doit
25 découler de la ou des conventions collectives

1 encadrant sa relation entre, dans le fond,
2 l'employeur et le salarié.

3 Or, lorsque l'élément en litige n'est ni
4 expressément prévu dans la convention ni ne
5 découle implicitement de la relation
6 employeur-salarié, il est important qu'en
7 interprétant la ou les clauses pouvant lui
8 donner compétence, qu'il recherche l'intention
9 des parties. Donc, quand que c'est pas clair
10 de la clause, ben, il faut voir l'origine
11 contractuelle de la convention collective qui
12 justifie l'application par les arbitres des
13 règles régissant l'interprétation des
14 contrats. Ça, c'est notre onglet 12
15 (inaudible), donc, qui fait référence aux
16 articles 1425 et 1426 du Code civil du Québec
17 qui dit que dans l'interprétation du contrat,
18 on doit rechercher quelle a été la commune
19 intention des parties, plutôt que de s'arrêter
20 au sens littéral des termes utilisés.

21 Puis 1426 énonce qu'on tient compte,
22 dans l'interprétation du contrat, de sa
23 nature, des circonstances dans lesquelles il a
24 été conclu, de l'interprétation que les
25 parties lui ont déjà donnée et qu'ils peuvent

1 avoir reçue, ainsi que les usages.

2 Donc, l'article... il y a, par ailleurs,
3 l'article 1431 du Code civil qui prévoit que
4 les clauses d'un contrat, même si elles sont
5 énoncées en termes généraux, comprennent
6 seulement ce sur quoi il paraît que les
7 parties se sont proposé de contracter.

8 Donc, en ce sens, nous soumettons que
9 nulle part il n'est fait mention
10 spécifiquement qu'un questionnaire médical
11 pré-embauche ou de questions portant sur
12 l'état de santé des candidats. Il n'y a donc
13 pas, selon nous, de références explicites au
14 questionnaire médical pré-embauche mis en
15 cause dans le présent litige. Donc, puisque ce
16 n'est pas expressément prévu, l'arbitre de
17 griefs se devait de rechercher l'intention des
18 parties pour interpréter le sens de la clause
19 5-1.01 de l'entente intervenue localement,
20 donc, l'entente D-6.

21 À ce titre, j'aimerais vous faire... en
22 fait... Donc, par rapport à l'intention. Il
23 n'a jamais été l'intention des parties
24 d'inclure ce questionnaire ou ce genre de
25 questions de nature médicale dans les clauses

1 liées au processus d'engagement puisque,
2 premièrement, il appert du grief D-1 et des
3 jugements subséquents, donc, de D-2 et D-3,
4 que la partie syndicale affirme n'avoir eu
5 connaissance que la CSDM exigeait que les
6 personnes désirant offrir leurs services comme
7 enseignant ou enseignante remplissent un
8 formulaire nommé «autodéclaration de santé»
9 qu'en novembre deux mille quinze (2015).

10 Or, la clause faisant partie de la
11 convention... faisait partie de la clause...
12 de la convention deux mille cinq (2005) à deux
13 mille dix (2010), tel qu'il appert de la
14 décision de l'arbitre. Donc, plus précisément,
15 au paragraphe 5, là, de D-2, on peut voir
16 cette mention-là. Donc, elle a donc résigné
17 antérieurement à cette découverte. Cela
18 indique donc que le syndicat ne considérait
19 pas que la clause 5-1.01 faisait référence
20 audit questionnaire médical pré-embauche,
21 sinon il y en aurait pris connaissance au
22 moment de la négociation de cette clause.

23 Puis, d'ailleurs, je porte à votre
24 attention que cette clause, qui est centrale
25 dans l'analyse de maître Massicotte, fait

1 référence expresse au formulaire de
2 déclaration des antécédents, mais qu'il y a
3 pas de mention d'un formulaire médical
4 pré-embauche. Donc, je pense que c'est
5 pertinent quand même dans notre analyse.

6 Il appert également des pièces D-2 et D-
7 3 qu'il n'a jamais été de l'intention de la
8 défenderesse d'inclure l'usage du
9 questionnaire pré-embauche dans la convention
10 la liant aux enseignants. En effet, elle
11 affirme que la clause 5-01.1 ne fait que
12 prévoir qu'aucune contrainte ou norme n'est
13 prévue dans l'une ou l'autre des conventions
14 négociées par les parties donnant juridiction
15 à l'arbitre et précise que selon elle, les
16 parties ont négocié leur entente nationale que
17 l'engagement est du ressort de la Commission.
18 Et ça, elle fait référence, dans le fond, à
19 l'entente nationale qui énonce, à l'article
20 5-1.02, que l'engagement est du ressort de la
21 Commission.

22 Donc, dans les circonstances, comme il
23 n'a jamais été dans l'intention des parties de
24 soumettre l'encadrement du questionnaire à
25 l'arbitre de griefs ou de l'intégrer à la

1 convention. Le fait de le remplir, nous
2 estimons que celui-ci ne peut déterminer -
3 l'arbitre de griefs - que le libellé des
4 conventions collectives, notamment à la clause
5 5-1.01 de l'entente locale, lui donne
6 compétence sur le présent litige.

7 D'ailleurs, nous estimons que la nature
8 antérieure au lien d'emploi, et en raison de
9 la clause 9-2.19 de l'entente nationale qui
10 prévoit que l'arbitre ne peut, par sa décision
11 à l'égard d'un grief modifié, soustraire ou
12 ajouter aux clauses de la convention. Donc, en
13 raison de tout ça, l'arbitre ne pouvait pas
14 étendre sa compétence au questionnaire médical
15 pré-embauche parce que, bon, il se retrouvait
16 à ajouter aux clauses de la convention,
17 contrairement à l'intention des parties.

18 Pour ce qui est des professionnels
19 non-enseignants. Le personnel non-enseignant
20 est représenté au niveau national par la
21 centrale pour le compte des syndicats des
22 professionnelles et professionnels des
23 commissions scolaires, et au niveau local, par
24 le syndicat des professionnelles et
25 professionnels du milieu de l'éducation de

1 Montréal.

2 Donc, les professionnels non-enseignants
3 est seulement lié par une entente nationale,
4 soit l'entente nationale intervenue, bon,
5 pièce D-8. Cette entente, selon la clause 2-
6 1.01, s'applique à tous les professionnels
7 employés directement par la Commission,
8 salariés au sens du Code du travail et
9 couverts par l'accréditation émise en faveur
10 du syndicat. Et elle précise un peu plus loin,
11 à 2-1.02, qu'elle ne s'applique pas aux
12 stagiaires.

13 Les clauses 5-3 et suivantes traitent de
14 la question de l'engagement, mais visent
15 seulement les étapes à suivre à la suite d'une
16 offre d'emploi. En effet, on traite du contenu
17 du contrat, du fait que, après l'engagement,
18 l'employeur doit informer le syndicat de cette
19 embauche, le fait qu'il doit informer le
20 professionnel de l'endroit où il peut
21 consulter la convention collective. Donc,
22 c'est essentiellement ça.

23 On y prévoit aussi, à la clause 5-3.08,
24 l'obligation pour le professionnel de fournir
25 les pièces attestant sa formation et son

1 expérience ou toute autre pièce requise, mais
2 on précise que, à défaut de celui-ci de
3 fournir ces preuves dans les trente (30) jours
4 suivant la date de la signature de son contrat
5 d'engagement ou de la transmission de la
6 lettre d'engagement, sauf pour des raisons
7 hors de son contrôle, la Commission peut
8 annuler l'engagement dans les trente (30)
9 jours qui suivent ce délai.

10 Donc, nous vous soumettons que comme on
11 parle de pièces requises par la Commission au
12 moment de l'engagement - donc, consécutif à
13 une offre d'emploi - que ces pièces sont
14 qualifiées de preuve n'ayant pas été demandées
15 dans le cadre du processus pré-embauche et
16 qu'il est possible de fournir ces pièces même
17 après l'engagement, cette clause ne réfère
18 clairement pas au questionnaire médical
19 pré-embauche. D'ailleurs, nous estimons
20 impossible que l'entente fasse référence au
21 questionnaire médical pré-embauche de la CSDM
22 alors que l'entente est nationale.

23 Contrairement à la convention des
24 professeurs, on utilise jamais le terme
25 «candidat», ce qui confirme que l'entente ne

1 vise que les personnes ayant un lien d'emploi
2 avec l'employeur ou ayant minimalement, en
3 tout cas, obtenu une offre d'emploi et qui
4 choisirait de l'accepter.

5 Soulignant également que, selon la
6 clause 9-2.20, l'arbitre ne peut, par sa
7 sentence à l'égard d'un grief, modifier,
8 soustraire ou ajouter à la présente
9 convention, ce qui limite, comme les
10 professeurs, son pouvoir interprétatif. Ainsi,
11 selon nous, aucune clause de cette entente ne
12 prévoit des situations factuelles en lien avec
13 notre litige, et donc, aucun élément de la
14 convention collective ne donne compétence à
15 l'arbitre de griefs pour trancher une
16 mésentente découlant d'une atteinte antérieure
17 à l'embauche ou à l'engagement, si on reprend
18 les termes de la convention collective.

19 Donc, il n'est pas de l'intention des
20 parties d'accorder compétence à l'arbitre sur
21 le processus pré-embauche, et nous estimons
22 donc qu'aucun élément ne pourrait permettre à
23 un arbitre de se saisir d'un grief sur les cas
24 en litige du présent dossier. Dans les
25 circonstances, la Cour supérieure demeure le

1 forum adéquat pour trancher celle-ci.

2 Pour ce qui est du personnel de soutien,
3 lui, il est représenté par la Fédération des
4 employés... Oui?

5 LA COUR:

6 Je regarde, on a fait... on a couvert
7 environ deux tiers (2/3) de votre schéma. Je
8 regarde l'heure aussi. Je me demande qu'est-ce
9 que vous prévoyez comme temps requis pour
10 compléter le tout?

11 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

12 Ben, au moins une demi-heure...

13 LA COUR:

14 On va être réalistes, um?

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 Oui, au moins une demi-heure,
17 quarante-cinq (45) minutes, là. Mais si je...
18 s'il y a pas d'autres problèmes techniques, ça
19 devrait aller.

20 LA COUR:

21 Pas de garantie.

22 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

23 Mais je vais tenter d'accélérer, si
24 c'est possible. Mais je veux quand même vous
25 soumettre tous les arguments...

1 LA COUR:

2 Oui.

3 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

4 ... puis particulièrement pour les
5 conventions collectives, ça n'a pas été abordé
6 beaucoup ce matin. Je pense que c'est
7 important que vous preniez le temps quand
8 même.

9 LA COUR:

10 Je ne veux pas vous couper, c'est pas ça
11 l'idée, là, mais on doit être réalistes quand
12 même, et je sais que votre aimant collègue à
13 droite sur l'écran a pris un peu plus de temps
14 que prévu dans ses représentations. Donc,
15 c'est pas une question d'essayer de vous
16 pousser trop, mais j'essaie de voir parce que,
17 aussi, il faut qu'on prend la pause, malgré
18 qu'il y a des délais qu'on a eus à cause des
19 problèmes techniques. Donc...

20 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

21 Oui. Ben, j'imagine, par contre, qu'au
22 niveau de la réplique, ça devrait être moins
23 long puisqu'on a eu l'échange des plans
24 préalablement à la rencontre, là.

25 LA COUR:

1 Je tenterais pas du tout de répondre
2 pour maître Durocher. Donc, ce qu'on va faire,
3 on va prendre une pause maintenant, là. C'est
4 trois heures trente-quatre (3 h 34). On va
5 prendre une pause de quinze (15) minutes. On
6 va revenir. Et attendez une seconde, s'il vous
7 plaît.

8 Madame Plante?

9 LA GREFFIÈRE:

10 Oui.

11 LA COUR:

12 Là, j'imagine, quatre heures et demie
13 (4 h 30), (inaudible), um?

14 LA GREFFIÈRE:

15 Moi, j'ai des problèmes de train. Ils
16 ont coupé des lignes, là. Quatre heures et
17 demie (4 h 30)...

18 LA COUR:

19 Et je peux vous dire, on peut pas aller
20 plus tard que quatre heures et demie (4 h 30),
21 et si c'est nécessaire, de compléter vos
22 représentations puis la réplique une (1) heure
23 une autre journée, on va trouver l'heure pour
24 le faire, OK? Donc, voilà notre réalité. Si
25 vous êtes capables de compléter le tout d'ici

1 quatre heures et demie (4 h 30), malgré la
2 pause, ça va être parfait aussi. Donc,
3 pause...

4

5 SUSPENSION

6

7 LA COUR:

8 Donc, on recommence.

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Parfait.

11 LA COUR:

12 C'est bien. Merci.

13 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

14 Donc, j'étais rendu à la convention du
15 personnel de soutien. Donc, celui-ci est lié
16 par la convention, encore une fois, seulement
17 une convention nationale. Donc, c'est la pièce
18 D-9. Cette entente s'applique à toutes les
19 personnes salariées, selon la clause 2-1.01,
20 donc, à toutes les personnes salariées au sens
21 du Code du travail couvertes par le certificat
22 d'accréditation, sous réserve des applications
23 (inaudible), lesquelles limitent l'application
24 de certaines clauses par rapport aux personnes
25 à l'essai, les personnes temporaires et tout

1 ça.

2 Donc, aucune mention de candidat ou
3 d'engagement n'est fait dans cette convention.
4 Par ailleurs, le chapitre 7 de cette
5 convention porte sur les mouvements de
6 personnel et de sécurité d'emploi et traite
7 d'attribution de poste. Donc, bien qu'on y
8 parle d'attribution de poste, celle-ci encadre
9 plutôt la façon de pourvoir les postes à
10 l'interne auprès de ses salariés et selon leur
11 situation particulière, par exemple: leur
12 affectation particulière en fonction de leur
13 ancienneté. Selon leur statut d'emploi, on
14 prévoit certains éléments. Donc, il peut
15 arriver dans ces clauses qu'on mentionne la
16 possibilité d'attribuer le poste à une
17 personne de l'extérieur, mais seulement dans
18 l'optique où aucun salarié ou personne en
19 disponibilité ou à l'essai n'était disponible
20 ou qualifiée.

21 J'aimerais faire référence peut-être aux
22 deux (2) clauses que mon confrère avait citées
23 dans son plan... son schéma d'argumentation,
24 les clauses 6-1.05 et 6-1.03. C'est deux (2)
25 clauses qui dit: «Lors de son embauche, la

1 personne salariée...» ou «dès son embauche, la
2 personne salariée» fera quelque chose. Donc,
3 clairement, on voit que c'est suite à
4 l'embauche. Donc, ça couvre pas la période
5 pré-embauche, comme notre formulaire
6 pré-embauche en cause.

7 Donc, les clauses de cette convention
8 collective ne donnent donc pas compétence à
9 l'arbitre de griefs sur des éléments ayant eu
10 lieu avant l'embauche alors qu'il n'était pas
11 salarié. Donc, dans les circonstances, la Cour
12 supérieure est donc le forum adéquat pour
13 trancher le présent litige. Donc, ça, c'était
14 nos arguments pour dire que l'arbitre de
15 griefs n'est pas du tout compétent.

16 Nous avons une section 2 de notre plan
17 d'argumentation. C'est que si la Cour
18 supérieure déterminait qu'un arbitre de griefs
19 est compétent pour entendre le présent
20 litige - ce que nous contestons - cette
21 compétence ne pourrait viser que les membres
22 de notre groupe ayant été embauchés par la
23 CSDM et faisant partie d'un syndicat. Cette
24 compétence ne viserait donc pas l'entièreté de
25 notre groupe, tel que l'énonce erronément la

1 partie défenderesse.

2 En effet, l'arbitre de griefs doit avoir
3 compétence personnelle sur les personnes
4 visées par le recours. Il ne peut trancher les
5 litiges dont une des personnes est un tiers
6 dans la convention collective dont découle sa
7 compétence. Et tel que dans le présent cas, il
8 y a les membres qui n'ont aucun lien
9 contractuel avec l'employeur et les membres
10 ayant été embauchés à titre de gestionnaire
11 et, potentiellement, les membres des autres
12 associations de travailleurs dont le libellé
13 de leur propre convention n'accorderait pas
14 compétence à l'arbitre.

15 Ainsi, même si la Cour arrivait à la
16 conclusion, par exemple, que l'arbitre de
17 griefs a compétence matérielle sur le grief de
18 l'Alliance des professeurs, il est clair qu'il
19 ne peut être compétent pour entendre la
20 contestation de personnes non couvertes par la
21 convention et que sa décision, de l'arbitre de
22 griefs, ne pourrait lier juridiquement des
23 tiers dans la convention. Cela a d'ailleurs
24 été reconnu par la Cour suprême dans l'arrêt
25 Bisailon, laquelle énonce, au paragraphe 39,

1 que :

2 «La Cour d'appel l'a conclu
3 dans la présente affaire:
4 'l'arbitre chargé d'entendre
5 les griefs découlant de la
6 convention collective entre
7 l'intimée et l'intervenante
8 n'a aucune compétence pour
9 entendre les réclamations des
10 personnes non couvertes par
11 cette convention collective'.
12 Cette conclusion me paraît
13 incontestable. Par exemple,
14 les auteurs R. Blouin et F.
15 Morin rappellent ce double
16 aspect de la compétence de
17 l'arbitre:
18 'En définitive, s'il y a
19 convention collective, il
20 pourra y avoir grief si le
21 litige peut être réglé à
22 partir de la convention
23 collective. Mais, faut-il
24 rajouter, il n'y aura de grief
25 que dans la seule mesure où la

1 *mésentente implique les*
2 *parties concernées à cette*
3 *même convention, c'est-à-dire*
4 *l'employeur et le syndicat*
5 *accrédité ou les salariés*
6 *assujettis à la convention*
7 *collective.'»*
8 Paragraphe 40 de Bisailon:
9 *«Lorsque l'arbitre de griefs*
10 *se trouve dans l'impossibilité*
11 *de régler le litige ou une*
12 *partie du litige qui lui est*
13 *soumis, du fait qu'il n'a pas*
14 *compétence sur les parties,*
15 *les tribunaux de droit commun*
16 *conservent alors compétence*
17 *sur le litige (Gagnon, p.*
18 *547). Une telle situation est*
19 *susceptible de se présenter*
20 *lorsque l'arbitre de griefs ne*
21 *peut prétendre avoir autorité*
22 *sur des personnes considérées*
23 *comme des tiers par rapport à*
24 *la convention collective et*
25 *qu'il ne saurait prononcer des*

1 *conclusions à l'encontre de*
2 *ces derniers. Cependant, rien*
3 *n'empêche des tiers de se*
4 *soumettre volontairement et*
5 *expressément à la compétence*
6 *d'un arbitre de griefs et de*
7 *lui donner ainsi compétence.»*

8 Donc, ça s'est déjà vu, mais il faut que
9 les tiers décident de se soumettre
10 volontairement. Il est possible que des tiers
11 n'appartenant pas à une unité de négociation
12 puissent être touchés directement ou
13 indirectement par les effets d'une sentence
14 arbitrale. Cependant, ces tiers ne seront pas
15 juridiquement liés par cette sentence. Donc,
16 on vous précise, souligne, qu'aucun des
17 membres étant des tiers à la convention
18 collective des enseignants, par exemple, ne
19 choisit de se soumettre volontairement et
20 expressément à la compétence d'un arbitre de
21 griefs et de lui donner ainsi compétence sur
22 leur litige à eux.

23 Ajoutons aussi que dans Bisailon, la
24 Cour a déterminé que la très grande majorité
25 des membres de l'action serait liée par des

1 conventions collectives, une très grande
2 majorité, qui renvoie ses conventions
3 collectives... qui renvoie expressément au
4 régime de retraite, et que la question du
5 régime de retraite, dans son essence, serait
6 relative aux conditions de travail des
7 employés syndiqués. Ce n'est pas le cas ici.
8 Ça nous distingue beaucoup de Bisailon, en
9 fait.

10 En outre, pour ce qui est des quelques
11 employés non syndiqués qui étaient également
12 liés par le régime de retraite en cause, la
13 Cour s'est limitée à mentionner, et mon
14 confrère vous l'a lu:

15 *«Qu'en est-il des droits des*
16 *participants non syndiqués?*
17 *Dans un premier temps, ces*
18 *participants non syndiqués*
19 *profiteraient eux aussi*
20 *indirectement d'une sentence*
21 *arbitrale favorable (...) sans*
22 *toutefois être judiciairement*
23 *liés par une telle décision.*
24 *En l'espèce, notre Cour*
25 *n'avait pas à décider de la*

1 *validité d'un recours civil*
2 *exercé par les employés non*
3 *syndiqués afin de faire valoir*
4 *leurs propres droits, que ce*
5 *soit par l'entremise d'un*
6 *recours déclaratoire, d'un*
7 *recours en nullité ou d'un*
8 *recours collectif. La question*
9 *de la recevabilité d'un*
10 *recours collectif limité au*
11 *personnel non syndiqué n'a pas*
12 *été soulevée devant notre*
13 *Cour.»*

14 Donc, la Cour s'abstient d'émettre une
15 opinion à ce sujet. Donc, la Cour, quand même,
16 mentionne que:

17 *«La procédure civile moderne*
18 *est souple et ne laisserait*
19 *pas ces employés sans recours*
20 *efficace.»*

21 Il est donc clair, selon nous, que la
22 Cour ne serait pas arrivée à la même
23 conclusion si pratiquement tous les membres du
24 groupe n'étaient pas visés par les conventions
25 collectives donnant expressément compétence à

1 l'arbitre de griefs et dont l'essence du
2 litige relevait de sa compétence, ce qui lui
3 donne une compétence exclusive parce que,
4 comme on vous soumettra plus tard, on est dans
5 une situation où la compétence est
6 concurrente. Là, c'est une autre affaire.

7 Ainsi, si la Cour arrivait à la
8 conclusion qu'un arbitre de griefs était
9 compétent pour trancher une mésentente portant
10 sur les faits à l'étude dans notre action
11 collective, et ça, que ce soit concurrente ou
12 exclusive, nous estimons que ce dernier ne
13 pourrait prétendre avoir autorité sur le reste
14 des membres de notre groupe.

15 Et précisons que dans l'optique où
16 l'arbitre de griefs serait... la compétence de
17 l'arbitre de grief serait exclusive sur une
18 partie de nos membres - ce que nous
19 contestons - la Cour supérieure conserverait
20 compétence sur le litige pour tous les autres
21 membres de notre action collective. C'est
22 d'ailleurs ce qui a été décidé dans l'arrêt
23 Bouchard c. Procureur général du Canada, notre
24 onglet 20.

25 En effet, alors que la Cour supérieure

1 estimait que les critères énoncés à l'article
2 575 CPC sont tous satisfaits et qu'une partie
3 des membres du groupe visé était des
4 fonctionnaires assujettis à la procédure de
5 grief, la Cour arrive à la conclusion, au
6 paragraphe 58, que:

7 *«Afin de s'assurer à tous les*
8 *employés du gouvernement du*
9 *Canada touchés par les erreurs*
10 *du système Phénix durant la*
11 *période couverte soient en*
12 *mesure de faire valoir leur*
13 *réclamation, soit en vertu du*
14 *procédure de grief prévu aux*
15 *articles de leur convention*
16 *collective, le Tribunal s'en*
17 *remettra à une formule souple*
18 *qui, tout en respectant le*
19 *régime prévu à la convention,*
20 *évitera qu'il y ait des*
21 *laissé-pour-compte.»*

22 Ainsi, la définition du groupe décrit
23 par la demanderesse sera reprise, mais en y
24 ajoutant certainement une mention pour
25 préciser que les personnes assujetties à la

1 procédure de grief, en vertu des articles 206
2 et suivants de la convention collective, sont
3 exclues du groupe de l'action collective.
4 Donc, c'est une possibilité pour notre cas à
5 nous aussi.

6 On vous soumet, entre autres, que le
7 libellé choisi devrait donc d'assurer de ne
8 mettre personne de côté et on souhaite
9 souligner, par rapport, disons, à la
10 convention des professionnels, que la
11 convention des professionnels non-enseignants,
12 comme je vous ai dit, ne s'applique pas aux
13 stagiaires et que les enseignants étrangers ne
14 sont pas couverts non plus par la convention
15 des enseignants.

16 Donc, ça, c'est une proposition, en
17 quelque sorte, subsidiaire à notre argument
18 principal, que si une partie de notre groupe
19 est couvert par une convention collective qui
20 donne compétence exclusive à un arbitre, et
21 bien là, il pourrait y avoir un fractionnement
22 de notre groupe. C'est pas notre position,
23 qu'il y a une convention collective qui donne
24 compétence exclusive, par contre, à un
25 arbitre.

1 La section 3. Subsidiairement, si la
2 Cour conclut que l'arbitre est compétent, nous
3 estimons que sa compétence serait concurrente
4 à celle de la Cour supérieure, considérant
5 l'essence du présent litige. Donc, là, je vais
6 traiter de la question de la compétence
7 concurrente.

8 Donc, si la Cour arrivait vraiment à la
9 conclusion que le libellé d'une des
10 conventions... une des conventions précitées
11 accordait compétence à l'arbitre de griefs,
12 cette compétence serait concurrente avec celle
13 de la Cour supérieure vu l'essence du présent
14 litige. Là, j'aimerais qu'on revienne à
15 l'arrêt Morin.

16 L'arrêt Morin, l'onglet 4, dans cette
17 affaire, la Cour suprême devait déterminer si
18 le Tribunal des droits de la personne était
19 empêché d'entendre une plainte à l'égard d'une
20 clause de leur convention collective était
21 discriminatoire, au motif que le différend
22 était exclusivement du ressort de l'arbitre en
23 droit du travail. Donc, c'est une clause qui
24 avait été incorporée dans la convention
25 collective qui était discriminatoire.

1 Même si le litige opposait les salariés
2 à leur employeur et que le litige avait un
3 lien avec leur convention collective, la Cour
4 a déterminé que vu son contexte factuel... et
5 là, je réfère au paragraphe 23. C'est bien ça?
6 Oui. Vu son contexte factuel, le litige
7 portait essentiellement sur la manière dont la
8 convention collective devait répartir des
9 ressources moindres entre les membres du
10 syndicat. Il a finalement été décidé de faire
11 supporter le gros des confessions par un
12 groupe de syndiqués, ceux qui avaient le moins
13 d'ancienneté, d'où la question en litige:
14 était-il discriminatoire de négocier au lieu
15 d'adapter une clause préjudiciable uniquement
16 aux enseignants les plus jeunes et moins
17 expérimentés? Le litige met donc
18 essentiellement en cause le processus de
19 négociation et l'insertion de la clause dans
20 la convention collective. Donc, ça, c'est
21 l'essence.

22 Donc, un peu plus loin, au paragraphe
23 24, la Cour énonce que:

24 *«En l'espèce, le contexte*
25 *factuel permet de conclure que*

1 *le litige ne ressortit pas*
2 *exclusivement à l'arbitre. Il*
3 *ne découle pas tant de la mise*
4 *en œuvre de la convention*
5 *collective que de la*
6 *négociation ayant précédé sa*
7 *signature.»*

8 Et je met l'emphase sur «précédé», parce
9 qu'on a encore cette idée d'antériorité à
10 l'appartenance au groupe syndical.

11 *«Notre Cour a reconnu qu'un*
12 *litige découlant d'une entente*
13 *préalable ou de la formation*
14 *de la convention collective*
15 *comme telle peut soulever des*
16 *questions échappant à la*
17 *compétence de l'arbitre.»*

18 Et là, la Cour, dans Morin, fait
19 référence justement à l'arrêt Goudie et aux
20 décisions Wainwright c. Vancouver Shipyards et
21 Johnston c. Dresser, donc, d'autres jugements
22 qui avaient été cités dans Goudie et dans
23 Weber.

24 *«Toutes les parties*
25 *s'entendent sur la façon dont*

1 *la convention, si elle est*
2 *valide, doit être interprétée*
3 *et appliquée. La seule*
4 *question qui se pose est de*
5 *savoir si le processus ayant*
6 *mené à l'adoption de la clause*
7 *tendue pour discriminatoire et*
8 *l'insertion de celle-ci dans*
9 *la convention collective*
10 *contreviennent à la Charte*
11 *québécoise, rendant de ce fait*
12 *la clause inapplicable.»*

13 Donc, dans les circonstances et en
14 rappelant que suivant les articles 1f) et 100
15 du Code du travail, la compétence de l'arbitre
16 n'est exclusive que sur les mésententes
17 relatives à l'interprétation ou à
18 l'application d'une convention collective et
19 la Cour est arrivée à la conclusion que le
20 litige échappait à la compétence exclusive de
21 l'arbitre, tout en reconnaissant qu'un arbitre
22 aurait également pu se saisir de l'affaire si
23 le litige lui avait été soumis.

24 La Cour d'appel a d'ailleurs réitéré, en
25 deux mille treize (2013), dans l'affaire

1 Montréal (Ville de) c. Audigé, le principe
2 énoncé dans l'arrêt Morin, à l'effet que
3 devant une compétence non exclusive de
4 l'arbitre, une compétence concurrente ou par
5 chevauchement d'une autre cour est possible.
6 Et dans Audigé, c'était un autre cas, en fait,
7 où s'attaquait... où on s'attaque à la
8 négociation et à l'inclusion d'une clause
9 discriminatoire. Donc, dans cette décision, au
10 paragraphe 65, la Cour d'appel énonce:

11 *«En somme, l'arrêt Weber et*
12 *ceux qui l'ont suivi ont*
13 *statué que le modèle à suivre*
14 *en droit du travail est celui*
15 *de la compétence exclusive de*
16 *l'arbitre de griefs, et non*
17 *ceux de la concomitance et du*
18 *chevauchement. Si la nature du*
19 *litige, dans son essence,*
20 *relève de...»*

21 Ça, c'est si la nature du litige, dans
22 son essence, relève de l'application, de
23 l'administration ou de la mise en oeuvre de la
24 convention collective. Dans ce cas-là, c'est
25 de la compétence exclusive de l'arbitre de

1 griefs.

2 «L'arrêt Morin a par la suite
3 précisé que l'arrêt Weber
4 n'écarte cependant pas un
5 chevauchement ou une
6 concomitance devant une
7 compétence non exclusive de
8 l'arbitre de griefs. C'est le
9 cas devant une discrimination
10 qui prend sa source dans la
11 négociation et l'insertion
12 d'une clause dans la
13 convention collective plutôt
14 que dans son interprétation,
15 son application ou sa mise en
16 oeuvre. Pour déterminer si tel
17 est le cas, il faut examiner
18 le litige dans son contexte
19 factuel, et non en fonction de
20 la qualification juridique
21 (...) L'objectif est d'établir
22 si le législateur a voulu que
23 la problématique soulevée
24 relève ou non de la compétence
25 exclusive de l'arbitre de

1 *griefs.»*

2 Donc, comme le présent cas, l'atteinte
3 aux droits de nos membres ne découle pas d'une
4 mauvaise interprétation, d'une mauvaise
5 application ou d'un refus de l'employeur de
6 mettre en oeuvre l'une des clauses mentionnées
7 les conventions collectives, mais bien de
8 l'utilisation systématique et automatique de
9 la défenderesse de son questionnaire,
10 lesquelles ne dépend aucunement de
11 l'acquisition d'un lien d'emploi avec la
12 défenderesse. Nous estimons que, à défaut de
13 déterminer que la présente mésestimation échappe
14 totalement de la compétence de l'arbitre, la
15 Cour ne peut qu'arriver à la conclusion que sa
16 compétence est concurrente avec celle de la
17 Cour supérieure.

18 En l'espèce, il est donc clair que le
19 recours de la demanderesse ne serait être
20 qualifié d'essence des relations
21 employeur-salariés. En effet, tel que dit à
22 maintes reprises, les candidats, alors qu'ils
23 remplissent le formulaire pré-embauche, ne
24 sont pas salariés et n'entretiennent donc pas
25 un tel lien.

1 D'ailleurs, l'arbitre de griefs, dans sa
2 décision interlocutoire D-2, a reconnu, quant
3 à l'argument de la CSDM, qu'il découle... je
4 vais vous citer:

5 *«Des dispositions du Code et*
6 *de la convention collective*
7 *qui comportent des définitions*
8 *(...) un syllogisme*
9 *incontestable menant à la*
10 *seule et unique conclusion que*
11 *les candidats ne peuvent être*
12 *couverts par une convention*
13 *collective, à savoir:*
14 *une convention collective est*
15 *une entente entre un employeur*
16 *et une association accréditée;*
17 *une association accréditée est*
18 *un groupe de salariés d'un*
19 *employeur;*
20 *une convention collective est*
21 *donc une entente entre un*
22 *employeur et un groupe de*
23 *salariés syndiqués.»*

24 Et que, de façon générale, n'eut été en
25 l'espèce des dispositions conventionnelles

1 spécifiées qu'au droit de direction de
2 l'employeur dans le cadre de l'embauche des
3 nouveaux enseignants, ce syllogisme est
4 implacable. Les frais générateurs du présent
5 litige ne peuvent donc pas être qualifiés
6 d'essence d'une mésentente employeur-salariés
7 et, par conséquent, de la compétence exclusive
8 de l'arbitre, puisqu'il est reconnu que
9 l'atteinte aux droits invoquée des candidats
10 n'est généralement pas du ressort de l'arbitre
11 et que, tout comme dans Morin, il y a cette
12 idée d'antériorité malgré la présence d'une
13 clause. Par conséquent, la compétence non
14 exclusive de l'arbitre donne ouverture à la
15 compétence concurrente de la Cour supérieure
16 en l'espèce.

17 Puis j'aimerais ajouter, en fait, que la
18 partie défenderesse, quand elle traite de la
19 question de l'essence, se limite à reprendre
20 l'interprétation de l'arbitre sans dire
21 pourquoi elle estime celle-ci correcte. Puis
22 j'aimerais aussi ajouter, comme je vous ai
23 mentionné tout à l'heure, que maître
24 Massicotte, dans sa décision, ne semble
25 faire... en fait, ne mentionne à nul endroit,

1 Goudie ou Morin, donc, probablement que, en
2 interprétant ces jugements-là, elle serait
3 arrivée à un résultat totalement différent ou,
4 en tout cas, on pourrait le croire, et que
5 nulle part dans la décision de maître
6 Massicotte, elle énonce que sa compétence est
7 exclusive, que (inaudible) compétente, mais
8 c'est pas écrit nulle part que c'est une
9 compétence exclusive.

10 Il y a un élément aussi qui est repris
11 dans le schéma d'argumentation de mon confrère
12 qui, à son paragraphe 35, qui dit que maître
13 Massicotte écarte la nature juridique du
14 statut des personnes à qui sont destiné son
15 formulaire. Puis en écartant le statut des
16 personnes, dit que, ben, dans le fond,
17 l'essence... mais en même temps dit que
18 l'essence d'un litige découle d'une trame
19 factuelle. Et là, moi, j'estime que dans la
20 trame factuelle qui doit être réfléchie
21 aujourd'hui, le statut de la personne qui est
22 visée doit être pris en compte, puis que,
23 aujourd'hui, la question de l'essence du
24 litige, c'est pas sur l'effet de l'utilisation
25 du formulaire sur les syndiqués, c'est

1 vraiment simplement l'atteinte liée à l'usage
2 du formulaire.

3 Ce qu'on vous soumet à la section 4 de
4 notre plan d'argumentation, c'est que, en
5 présence de deux (2) juridictions
6 concurrentes, la Cour supérieure a, en vertu
7 de sa discrétion judiciaire, le choix
8 d'intervenir ou de décliner compétence en
9 fonction des critères établis par la
10 jurisprudence. Donc, on est pas en train de
11 venir dire le contraire des arrêts. Donc, s'il
12 y a une compétence exclusive, vous devez vous
13 dessaisir. Par contre, si vous êtes en
14 présence d'une compétence concurrente, vous
15 pouvez, en vertu de votre discrétion
16 judiciaire, conserver le recours.

17 La Cour, dans Syndicat des
18 copropriétaires Le Verre-Bourg c. Delarosbil,
19 rappelle, au paragraphe 45, que:

20 *«En matière de juridiction*
21 *concurrente, les pouvoirs de*
22 *la Cour supérieure s'exercent*
23 *avec la discrétion judiciaire*
24 *qui lui est reconnue.»*

25 Et c'est à cet effet les termes tirés

1 d'un volume écrit par la Juge Danielle Grenier
2 et dont elle retient... la Juge Danielle
3 Blondin retient ceci:

4 «*Lorsqu'un tribunal inférieur*
5 *s'est vu attribuer une*
6 *compétence exclusive, la Cour*
7 *supérieure n'a pas compétence*
8 *en vertu de son pouvoir*
9 *général. Lorsqu'il s'agit de*
10 *compétences concurrentes, il*
11 *revient au juge auquel l'on*
12 *demande d'utiliser son pouvoir*
13 *déclaratoire d'évaluer, en*
14 *vertu de la discrétion qui lui*
15 *est conférée, si les*
16 *circonstances de l'espèce*
17 *justifient son intervention.»*

18 C'est d'ailleurs ce qu'exprime la Cour
19 suprême dans l'arrêt Morin lorsqu'elle énonce
20 que le Tribunal des droits de la personne
21 n'avait pas à décliner compétence parce que
22 les plaignants aurait pu demander à leur
23 syndicat de déposer un grief en application de
24 la convention collective relativement à la
25 violation alléguée.

1 Ainsi, comme ça été indiqué dans
2 Commission des droits de la personne et des
3 droits de la jeunesse (Abitbol et autres) c.
4 Université de Montréal, la Cour suprême, dans
5 l'arrêt Morin, a jugé que le Tribunal des
6 droits de la personne était le forum le plus
7 adéquat pour trancher la question, en raison
8 de quatre (4) facteurs objectifs qui, sans
9 pour autant constituer des critères
10 attributifs de compétence pour le Tribunal,
11 précisent plutôt en quoi il constitue un forum
12 d'adjudication présentant une plus grande
13 adéquation avec le litige.

14 Donc, ce qui avait été retenu dans
15 Morin, c'est, premièrement, que la plainte
16 initiale ne constitue pas un grief régi par la
17 convention, puisqu'il concerne plutôt la
18 validité (inaudible) et plutôt qu'une
19 application incorrecte. On avait retenu aussi
20 le fait que nier la compétence du tribunal
21 pourrait priver des jeunes enseignants de tout
22 recours puisque, à titre de partie à la
23 négociation de l'entente, le syndicat aurait
24 pu refuser de déposer un grief ou peut-être
25 aurait des intérêts opposés.

1 En troisième, l'arbitre n'avait pas
2 compétence à l'égard de toutes les parties,
3 soit plus particulièrement les instances
4 nationales ayant négocié la convention
5 contestée. Et quatre, le recours vise un
6 nombre important de personnes, quelques
7 centaines d'enseignants, alors que le grief
8 est essentiellement de nature individuelle.

9 D'autres critères ont également été mis
10 de l'avant par la Cour supérieure dans
11 Syndicat des copropriétaires Le Verre-Bourg
12 afin de déterminer quel tribunal doit avoir
13 propriété lorsque deux (2) tribunaux sont
14 concurremment compétents et ont été tous les
15 deux (2) saisis de litiges similaires. Donc,
16 c'est pour vérifier s'il est opportun
17 d'exercer sa discrétion judiciaire pour se
18 saisir du dossier en vertu de ses pouvoirs
19 inhérents. Donc, dans ce cas-là aussi, la Cour
20 avait suspendu l'affaire devant l'autre
21 tribunal.

22 Pour cela, la Cour fait un bref survol
23 de la jurisprudence en matière d'exercice de
24 la discrétion judiciaire, donc, toujours dans
25 Le Verre-Bourg. Elle cite notamment l'affaire

1 Vigi Santé où la Cour supérieure a préféré
2 demeurer saisie des procédures et a refusé de
3 décliner juridiction puisque, un, elle
4 risquait éventuellement, en révision
5 judiciaire, d'avoir à statuer sur la décision
6 du Tribunal administratif, selon la norme de
7 la décision correcte, la question à trancher
8 ne relevant pas de l'expertise particulière du
9 TAQ. En ce sens, il aussi retenu une saine
10 politique judiciaire, ne milite pas en faveur
11 d'un détour par le TAQ.

12 Et troisièmement, on avait retenu que la
13 Cour supérieure ne peut éviter de trancher la
14 question pour un des demandeurs. Alors,
15 décliner alors juridiction dans les autres
16 dossiers... dans les présents dossiers pour
17 s'en remettre au TAQ alors que cette Cour
18 étudiera dans un autre dossier les mêmes
19 questions, ne ferait qu'engendrer un risque de
20 décisions contradictoires. Une saine
21 administration de la justice milite encore une
22 fois contre le retour des dossiers au TAQ.

23 La Cour supérieure, dans Syndicat des
24 copropriétaires Le Verre-Bourg, cite également
25 la décision Garantie Habitation du Québec c.

1 Jeanniot, où la Cour supérieure a choisi de
2 suspendre une instance arbitrale puisque le
3 recours devant elle était plus englobant et
4 qu'il répondait mieux aux principes édictés
5 aux articles 4.1 et 4.2 du Code de procédure.
6 Donc, maintenant, c'est 4.1 et 4.2, c'est les
7 articles 4... non, les articles 9, 18 et 19 du
8 Code de procédure. Donc:

9 *«Il n'est pas dans l'intérêt*
10 *des parties de multiplier les*
11 *procédures. À cet égard, le*
12 *Tribunal est d'avis que les*
13 *principes des articles 4.1 et*
14 *4.2 C.p.c. doivent servir de*
15 *guide à son intervention :*
16 *proportionnalité, surveillance*
17 *par le Tribunal pour un bon*
18 *déroulement de l'instance*
19 *visant à ne pas perdre du*
20 *temps et encourir des coûts*
21 *pour des débats inutiles.»*

22 *«Compte tenu de l'ensemble des*
23 *circonstances, le Tribunal est*
24 *d'avis qu'il y a lieu d'user*
25 *de la discrétion dont il*

1 *dispose à l'article 46 C.p.c.*
2 *et de suspendre les procédures*
3 *arbitrales jusqu'à ce qu'une*
4 *décision finale ait été rendue*
5 *par la Cour supérieure.»*

6 La Cour supérieure, dans *Syndicat des*
7 *copropriétaires Le Verre-Bourg*, conclut,
8 *finalement, que:*

9 *«Parce qu'une décision du TDPQ*
10 *pourrait ne pas mettre un*
11 *terme au litige et que cela*
12 *risque de générer des coûts et*
13 *des délais pour une nouvelle*
14 *audition devant notre Cour,*
15 *considérant que le premier*
16 *recours intenté le fut devant*
17 *cette Cour, considérant une*
18 *saine administration de la*
19 *justice, le Tribunal estime*
20 *qu'il serait approprié, dans*
21 *ce cas d'exception, d'ordonner*
22 *le sursis.»*

23 Soulignons finalement que dans
24 *Commission des droits de la personne Abitbol*
25 *c. Université de Montréal*, le Tribunal est

1 arrivé à la conclusion qu'il était compétent
2 pour trancher le litige, malgré la présence
3 d'un grief. Dans les circonstances, nous
4 estimons que le critère de la meilleure
5 adéquation avec le litige s'applique tout
6 autant au cas où un grief n'a pas été déposé
7 aux situations où c'est le cas, et ce, peu
8 importe dans quel ordre cela s'est fait, bien
9 que cela peut être un élément à tenir en
10 compte.

11 Donc, en fonction des ces critères,
12 section 5 de notre plan d'argumentation, la
13 Cour supérieure doit rester saisie du dossier
14 envers tous les membres de notre groupe. En
15 effet, nous estimons que, en présence d'une
16 compétence concurrente, la Cour supérieure
17 doit trancher le présent litige puisqu'elle
18 est le forum décisionnel présentant une
19 meilleure adéquation avec le litige. Et j'ai
20 regroupé nos arguments en cinq (5) points.

21 Premièrement, comme dans l'arrêt Morin,
22 l'objet initial de notre recours ne découle
23 pas d'une application ou d'une interprétation
24 incorrecte de la convention puisqu'antérieure
25 à son insertion ou, dans notre cas, antérieure

1 à leur adhésion au syndicat.

2 Deuxièmement, tout comme dans Morin et
3 dans Commission des droits de la personne
4 Abitbol c. Université de Montréal, si la Cour
5 estime qu'une clause prévoyait que l'employeur
6 pouvait utiliser le formulaire médical
7 pré-embauche - ce que nous contestons - nous
8 pourrions soutenir que l'intérêt de leur
9 syndicat pourrait leur être opposé puisqu'il
10 aurait accepté une clause discriminatoire. Et
11 tel qu'énoncé dans Abitbol, justement, au
12 paragraphe 70:

13 *«Le dépôt, par le Syndicat, de*
14 *la plainte à la Commission et*
15 *d'un grief auprès d'un arbitre*
16 *ne permet pas de conclure pour*
17 *autant, comme l'a soutenu*
18 *l'Université à l'audience,*
19 *qu'il y a une absence totale*
20 *de conflit entre ce dernier et*
21 *ses membres, à l'opposé de la*
22 *situation rencontrée dans*
23 *l'arrêt Morin. Bien que cette*
24 *question demeure largement*
25 *hypothétique (...),*

1 *contentons-nous de rappeler le*
2 *principe bien établi suivant*
3 *lequel un syndicat ayant*
4 *participé, avec l'employeur, à*
5 *des actes discriminatoires est*
6 *également susceptible de voir*
7 *sa responsabilité engagée.»*

8 Troisième point. Tel qu'énoncé
9 préalablement, seule la Cour supérieure serait
10 en position de trancher la question pour
11 toutes les parties, l'arbitre de griefs devant
12 avoir une compétence personnelle sur les
13 personnes visées par le recours. Donc, ça,
14 c'était mon point 3.

15 Point 4. On tient à préciser encore une
16 fois que nous ne disons pas que le moyen
17 procédural de l'action collective, qui est du
18 ressort exclusif de la Cour supérieure, vous
19 donne compétence, mais simplement qu'il permet
20 une meilleure adéquation avec le litige, donc,
21 vraiment pour vraiment faire une distinction
22 avec l'argument présenté dans Bisailon.

23 Le quatrième point. Notre recours serait
24 plus englobant, puisque même si les syndicats
25 des professionnels non-enseignants et du

1 personnel de soutien déposaient un grief
2 prochainement - disons que c'était possible -
3 celui-ci ne pourrait couvrir toute la période
4 couverte par notre propre recours. Alors, cet
5 élément a été pris en compte dans Université
6 de Montréal dans le cadre de son analyse pour
7 déterminer qui du tribunal ou de l'arbitre de
8 griefs doit entendre le recours. On énonce, en
9 effet, au paragraphe 68, que l'objet du
10 recours exercé par la Commission et les
11 conclusions recherchées couvrent un spectre
12 beaucoup plus large que le grief et vise
13 rétroactivement une période allant jusqu'à
14 mille neuf cent quatre-vingt-treize (1993),
15 alors que le grief porté en septembre deux
16 mille (2000) ne pourrait rétroagir aussi loin
17 dans le temps.

18 Et cinquième point, pourquoi vous
19 devriez garder le dossier, c'est que
20 contrairement à l'arbitre de griefs, le juge
21 de la Cour supérieure a les pouvoirs requis
22 pour répondre à toutes les questions en litige
23 soulevées dans le présent recours et accorder
24 toutes les réparations demandées. Donc, pour
25 ce qui est de la loi québécoise, l'arrêt

1 Bisailon a confirmé que l'arbitre de
2 griefs... au paragraphe 42:

3 *«L'arbitre de griefs possède*
4 *de très larges pouvoirs,*
5 *explicites et implicites, afin*
6 *d'octroyer les réparations*
7 *requis à la mise en œuvre de*
8 *la convention collective.*

9 *Malgré cette vaste compétence*
10 *arbitrale, les tribunaux de*
11 *droit commun conservent une*
12 *compétence inhérente*
13 *résiduelle dans les cas*
14 *exceptionnels où l'arbitre de*
15 *griefs n'aurait pas les*
16 *pouvoirs requis pour accorder*
17 *la réparation permettant de*
18 *résoudre le conflit. Cette*
19 *compétence résiduelle serait*
20 *utile...»*

21 Puis là, mon confrère l'avait déjà lu
22 tout à l'heure, mais (inaudible). Les pouvoirs
23 de l'arbitre sont prévus à l'article 100.12 du
24 Code du travail. Donc, en lien avec cet
25 article, les tribunaux ont déterminé que

1 l'arbitre de griefs n'était pas compétent pour
2 prononcer des injonctions, la Cour supérieure
3 étant la seule à avoir la juridiction pour
4 émettre ce type d'ordonnance. L'injonction est
5 définie à l'article 509 du Code de procédure.

6 Donc, tel qu'énoncé par la Cour d'appel
7 dans l'arrêt Association des pompiers de
8 Montréal, jugement soumis par votre confrère -
9 dû à notre erreur de vérifier, notre jugement
10 cité avait été cassé en appel - l'arbitre a
11 néanmoins compétence pour ordonner à
12 l'employeur de prendre les mesures nécessaires
13 afin qu'une clause de la convention collective
14 soit dorénavant respectée, et ce, en vertu des
15 pouvoirs que lui confère l'article 100.12g).

16 Donc, même s'il ne peut pas rendre une
17 injonction, l'arbitre peut rendre une
18 ordonnance qui ordonne à l'employeur, par
19 exemple, de prendre les mesures nécessaires
20 afin qu'une clause de la convention collective
21 soit respectée. Donc, il faut que la
22 convention prévoit un engagement d'une partie
23 à faire quelque chose pour que l'arbitre
24 puisse ordonner à cette partie de faire ce à
25 quoi elle s'est engagée.

1 Donc, c'est d'ailleurs ce qui a été
2 énoncé dans la décision Centre de santé et des
3 services sociaux Alphonse-Desjardins c.
4 Tremblay, décision que j'ai transmis hier par
5 courriel, où la Cour supérieure a déterminé
6 qu'un arbitre pouvait notamment... puis ça a
7 été pris... ça a été rendu après Association
8 des pompiers de Montréal. Donc, un arbitre
9 pouvait notamment ordonner la réintégration de
10 l'employé dans son poste avec tous ses droits
11 et privilèges, mais qu'il ne pouvait ordonner
12 à l'employeur de fournir un plan de formation
13 et d'actualisation approprié pour lui
14 permettre d'atteindre les objectifs fixés
15 avant son congédiement.

16 En effet, tel que formulé par les
17 auteurs Morin et Blouin, lesquels sont cités
18 dans la décision mentionnée:

19 *«L'arbitre ne saurait*
20 *valablement imposer à*
21 *l'employeur une obligation qui*
22 *ne découle pas de la*
23 *convention collective, par*
24 *exemple, rendre une ordonnance*
25 *en réintégration du salarié*

1 *tout en imposant à ce dernier*
2 *de mener à terme et avec*
3 *succès une psychothérapie. En*
4 *ce dernier cas, il s'agirait*
5 *d'un jugement conditionnel*
6 *qu'un arbitre ne peut*
7 *prononcer sans disposer d'une*
8 *modalité conventionnelle*
9 *susceptible d'autoriser une*
10 *telle ordonnance.»*

11 Cela est conforme avec ce qui a été
12 énoncé dans l'arrêt Université de Montréal.
13 Bien que l'arbitre, pour les fins du grief
14 dont il est saisi, puisse déclarer nulles,
15 inopposables, inopérantes, certaines
16 dispositions de la convention collective
17 jugées contraires à la loi ou à la Charte, il
18 n'aurait pas pour autant compétence pour
19 prononcer certaines des conclusions
20 recherchées par la Commission. À titre
21 indicatif, certaines ordonnances demandées par
22 la Commission visent à élaborer et mettre en
23 oeuvre un nouveau plan d'évaluation des
24 emplois exempt de (inaudible) sexistes,
25 d'ordonner à l'appelante d'inclure dans ce

1 nouveau plan d'évaluation certains titres
2 d'emploi, et de lui ordonner de modifier le
3 système de rémunération applicable aux emplois
4 à prédominance féminine.

5 Donc, en somme, les remèdes recherchés
6 par la Commission dépassent largement la
7 compétence de l'arbitre de griefs. L'arbitre
8 ne peut accorder des réparations qui
9 obligerait l'appelante à réécrire l'entente,
10 ni ne peut en fixer les paramètres ou le
11 contenu.

12 La Cour d'appel, toujours dans l'arrêt
13 Université de Montréal, considère donc que le
14 recours exercé par la Commission et les
15 conclusions recherchées couvrent un spectre
16 beaucoup plus large que le grief déposé par le
17 syndicat et que, malgré le dépôt d'un grief,
18 le Tribunal des droits de la personne avait
19 toujours compétence pour décider du recours
20 institué par la Commission des droits de la
21 personne.

22 Par ailleurs, le Tribunal des droits de
23 la personne a réitéré, dans Commission des
24 droits de la jeunesse c. Québec (Procureur
25 général), que la question de la détermination

1 du forum représentant la plus grande
2 adéquation avec le litige s'apprécie aussi à
3 la lumière des pouvoirs de réparation dont
4 l'arbitre et le Tribunal sont respectivement
5 dotés par rapport aux conclusions recherchées
6 et que, notamment en raison d'une différence
7 entre les pouvoirs respectifs de l'arbitre et
8 du Tribunal par rapport aux réparations
9 demandées, le Tribunal reconnaît que la
10 compétence pour entendre le présent litige et
11 accorder, le cas échéant, l'ensemble des
12 réparations demandées.

13 Donc, en ce sens, nous estimons qu'il
14 appert, tout comme dans (inaudible), que les
15 conclusions recherchées par notre demande au
16 mérite dépasseront largement les pouvoirs de
17 réparation de l'arbitre. Et là, je cible les
18 conclusions suivantes. Donc, premièrement:

19 *«ORDONNER à la défenderesse de*
20 *détruire toutes les copies du*
21 *questionnaire médical*
22 *pré-embauche désigné par le*
23 *titre «autodéclaration de*
24 *santé», celui rempli par la*
25 *membre désignée;*

1 *ORDONNER à la CSDM de cesser*
2 *l'utilisation de son*
3 *questionnaire médical*
4 *pré-embauche.»*
5 *Et là, il y a le nom complet.*
6 *«ORDONNER à la CSDM de réviser*
7 *et de modifier, dans les*
8 *soixante (60) jours du*
9 *jugement au fond, (inaudible)*
10 *le questionnaire*
11 *«autodéclaration de santé» de*
12 *manière à le rendre conforme à*
13 *la Charte, notamment afin*
14 *qu'il se limite à vérifier les*
15 *qualités et aptitudes*
16 *rationnellement requises par*
17 *chacun des emplois offerts par*
18 *la CSDM et, le cas échéant,*
19 *qu'il ne soit exigé qu'après*
20 *qu'une offre d'embauche*
21 *conditionnelle à*
22 *l'administration de ce*
23 *questionnaire ait été*
24 *présentée au candidat et en*
25 *faire parvenir une copie à la*

1 *Commission des droits de la*
2 *personne à l'intérieur de ce*
3 *délai.»*

4 Dernière conclusion.

5 *«ORDONNER à la défenderesse de*
6 *détruire chacune des copies du*
7 *questionnaire médical*
8 *pré-embauche désigné par le*
9 *titre «autodéclaration» mais*
10 *rempli par chacun des membres*
11 *du groupe.»*

12 Donc, celles-ci sont clairement des
13 injonctions, lesquelles sont clairement
14 exclues des pouvoirs de réparation de
15 l'arbitre. Soulignons à ce titre que notre
16 demande d'autorisation définit notre action
17 comme une action collective en injonction en
18 dommages moraux et en dommages-intérêts
19 punitifs dans ces conclusions.

20 Donc, aucune obligation en ce sens
21 n'étant prévue dans les conventions des
22 syndiqués en cause, la Cour supérieure est
23 donc la seule à pouvoir rendre toutes les
24 conclusions demandées, ce qui fait que la Cour
25 supérieure présente une meilleure adéquation

1 avec le litige. La Cour supérieure doit donc
2 refuser de décliner compétence envers
3 l'arbitre de griefs et trancher le présent
4 litige.

5 Puis subsidiairement - et ça, je vais
6 faire très rapidement - si la Cour arrivait à
7 la conclusion qu'un arbitre de griefs a
8 compétence exclusive sur les membres d'un ou
9 des groupes de syndiqués, nous estimons que la
10 Cour supérieure doit demeurer saisie de la
11 présente affaire même par rapport à ces
12 derniers, puisque notre demande vise à obtenir
13 certaines ordonnances qu'un arbitre de griefs
14 ne saurait accorder.

15 Donc, comme je viens de vous dire, selon
16 nous, il y a des conclusions que l'arbitre de
17 griefs ne pouvait pas rendre, et donc, il est
18 clair que la Cour supérieure conserve une
19 compétence inhérente résiduelle lorsqu'un
20 arbitre n'a pas compétence pour rendre toutes
21 les conclusions recherchées.

22 À ce titre, rappelons que dans l'arrêt
23 Weber, la Cour suprême avait énoncé que:

24 *«Il se peut - paragraphe 57 -*
25 *que l'arbitre n'ait pas le*

1 *pouvoir d'accorder la*
2 *réparation requise. Le cas*
3 *échéant, les tribunaux de*
4 *compétence inhérente de chaque*
5 *province peuvent alors assumer*
6 *cette compétence. Notre Cour a*
7 *confirmé dans St. Anne*
8 *Nackawic que la loi du Nouveau*
9 *Brunswick ne dépossédait pas*
10 *les cours supérieures de leur*
11 *compétence inhérente*
12 *résiduelle d'accorder des*
13 *injonctions en matière de*
14 *relations du travail (...) sa*
15 *compétence résiduelle de*
16 *rendre un jugement*
17 *déclaratoire n'était pas*
18 *écartée par les lois de la*
19 *Colombie Britannique sur les*
20 *relations du travail. Il faut*
21 *donc éviter, pour reprendre*
22 *les termes du juge Estey dans*
23 *St. Anne Nackawic, la*
24 *'privation réelle du recours*
25 *ultime'.»*

1 Puis plus loin, au paragraphe 66 de

2 Weber:

3 «*Il découle de l'arrêt Mills*

4 *que les tribunaux d'origine*

5 *législative créés par le*

6 *Parlement ou les législatures*

7 *peuvent être compétents pour*

8 *accorder des réparations*

9 *fondées sur la Charte, pour*

10 *autant qu'ils ont compétence à*

11 *l'égard des parties et de*

12 *l'objet du litige et qu'ils*

13 *sont habilités à rendre les*

14 *ordonnances demandées.»*

15 Donc, tel qu'énoncé précédemment, nous

16 estimons qu'un arbitre de griefs n'aurait pas

17 compétence pour rendre toutes les conclusions

18 recherchées. Dans les circonstances, il est

19 clair que la Cour supérieure conserve sa

20 compétence inhérente résiduelle pour rendre

21 toutes les ordonnances demandées. On vise,

22 bien sûr, celles qui ne pouvaient pas être

23 rendues par un arbitre de griefs. Donc, en ce

24 sens, nous estimons que même si vous arrivez à

25 la conclusion qu'un ou qu'une arbitre de

1 griefs ou que des arbitres de griefs sont
2 compétents pour trancher des mécontentes
3 portant sur les mêmes faits en litige, la Cour
4 supérieure doit rendre les conclusions
5 suivantes pour tous les membres visés par
6 notre action collective, et là, j'ai reproduit
7 les mêmes conclusions que je viens de vous
8 lire.

9 Donc, en conclusion, nous vous demandons
10 de rejeter la demande soulevant un moyen
11 déclinatoire de compétence et de rester saisi
12 du présent recours pour tous nos membres. Et
13 vous avez bien compris que notre argument
14 principal, mais que, subsidiairement, vous
15 pourriez scinder le groupe.

16 LA COUR:

17 Bon, merci. Question: est-ce qu'il y a
18 une réplique?

19 Me ANDRÉ DUROCHER:

20 Oui, Monsieur le Juge. Je regarde
21 l'heure et il est seize heures vingt-huit
22 (16 h 28). Vous avez dit que ça se terminerait
23 impérativement à seize heures trente (16 h
24 30). Puis-je vous assurer que ça prendra plus
25 que deux (2) minutes, quand même.

Discussion, 7 octobre 2020

1 LA COUR:

2 C'est pas surprenant. J'ai regardé mon
3 agenda. J'ai de la disponibilité vendredi.

4 Me ANDRÉ DUROCHER:

5 (Inaudible).

6 LA COUR:

7 Oui. Est-ce que vous avez de la
8 disponibilité également?

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Oui.

11 LA COUR:

12 Tout le monde? Oui.

13 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

14 Oui. Moi, je serais disponible toute la
15 journée.

16 LA COUR:

17 OK. Attendez. Si on dit à neuf heures
18 (9 h 00), ça vous convient?

19 Me ANDRÉ DUROCHER:

20 Oui.

21 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

22 Oui, ça me convient.

23 LA COUR:

24 Donc, on va fixer la continuation à neuf
25 heures (9 h 00), ce vendredi le neuf (9)

Discussion, 7 octobre 2020

1 octobre. On va essayer encore une fois avec
2 Teams, mais si on a trop de problèmes, on va
3 juste compléter le tout par téléphone, si vous
4 êtes d'accord.

5 Me ANDRÉ DUROCHER:

6 Oui.

7 LA COUR:

8 Bon.

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Parfait. Donc, un nouveau lien Teams va
11 nous être transmis d'ici vendredi.

12 LA COUR:

13 Oui, c'est bien ça. D'accord? Donc, avec
14 ça, je vous remercie beaucoup. Je vous
15 souhaite une bonne soirée, et à vendredi.

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

Certificat de la sténographe

1 Je, soussignée, CHRISTIANE CHARETTE, sténographe
2 officielle dûment assermentée comme telle, certifie
3 que les pages qui précèdent sont et contiennent la
4 transcription exacte et fidèle, au meilleur de mes
5 connaissances et de mon jugement, de l'enregistrement
6 numérique effectué hors de mon contrôle.

7

8 Et j'ai signé,

9

10



11

CHRISTIANE CHARETTE, s.o.

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

Audition du 9 octobre 2020

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

DISTRICT DE MONTRÉAL

No: 500-06-001021-191

C O U R S U P É R I E U R E
(Chambre civile)

sous la présidence de: L'HON. GARY D.D. MORRISON, J.C.S.

COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE ET AL.

Demandereses

- c. -

COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL

Défenderesse

COMPARUTIONS:

Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ
Me STÉPHANIE FOURNIER
pour les demanderesses

Me ANDRÉ DUROCHER
pour la défenderesse

SFA 1146

Le 9 octobre 2020

Représentations, 9 octobre 2020

1 L'an deux mille vingt (2020), ce neuvième (9e)
2 jour du mois d'octobre,

3

4 (IDENTIFICATION DES PROCUREURS)

5

6 LA COUR (L'HON. GARY D.D. MORRISON, J.C.S.):

7 Donc, on était rendus à une réplique, si
8 je me rappelle bien. J'ai des questions, puis
9 c'est à vous de décider, maître Durocher,
10 parce que, on avait dit, on était pour passer
11 à une réplique, si je me rappelle bien.

12 On a terminé avec les représentations de
13 la part de la partie requérante, si vous
14 voulez. C'est votre choix que je pose les
15 questions maintenant ou après votre réplique.
16 Et je vous laisse aller, peut-être dans la
17 réplique, je vais entendre des réponses à mes
18 questions. Mais c'est votre choix.

19 Me ANDRÉ DUROCHER,
20 pour la défenderesse:

21 Il est plausible que je traite des
22 sujets qui feraient l'objet de vos questions
23 parce j'ai une remarque préliminaire et
24 (inaudible) observations, donc c'est
25 plausible.

Représentations, 9 octobre 2020

1 LA COUR:

2 D'accord. Donc, je vous laisse aller.

3 Me ANDRÉ DUROCHER:

4 Parfait. Alors, Monsieur le Juge, voici
5 ma remarque préliminaire. Tout au long de la
6 plaidoirie de ma distinguée collègue, j'ai
7 bien noté qu'elle critiquait la décision de
8 l'arbitre Massicotte, qu'elle prétend que
9 cette décision est erronée. Et je crois
10 comprendre que, elle prend comme point de vue
11 que l'on ne devrait pas en tenir compte. Le
12 suivi, et elle a traité de ce sujet dans le
13 cadre de la discussion sur la litispendance,
14 et elle a dit qu'il y a pas de litispendance
15 entre le tribunal administratif et une cour de
16 justice.

17 Fort bien, mais ici, la décision de
18 l'arbitre Massicotte existe. Elle a pas été
19 cassée. On a cherché à la casser et la demande
20 de cassation n'a pas été retenue. Donc, une
21 décision d'un arbitre de griefs et d'un
22 tribunal créé sous l'autorité du Code du
23 travail bénéficie d'une présomption de
24 validité. C'est une décision qui est valide
25 tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas été

Représentations, 9 octobre 2020

1 cassée.

2 Ici, il y a eu une demande de cassation.
3 Le juge de la Cour supérieure a décidé que
4 l'issue à laquelle l'arbitre (Inaudible) comme
5 était arrivé était une issue raisonnable.
6 Donc, il y a un juge de la Cour supérieure qui
7 a décidé que la décision de l'arbitre
8 Massicotte était raisonnable. Il y a eu une
9 demande de permission d'appeler à la Cour
10 d'appel et la Cour d'appel, par Madame la juge
11 Geneviève...

12 LA COUR:

13 Marcotte.

14 Me ANDRÉ DUROCHER:

15 ... pas Marcotte... Geneviève Marcotte
16 va décider que l'arbitre avait bien appliqué
17 les critères de, qui proviennent des
18 enseignements de la Cour suprême du Canada
19 dans les affaires Weber, dans les affaires
20 Regina Police Association et dans l'affaire
21 Ste-Anne Nackawic Pulp and Paper.

22 Donc, il y a des prononcés des tribunaux
23 supérieurs, de la Cour supérieure et de la
24 Cour d'appel, voulant que cette décision est
25 une décision raisonnable, la décision de

1 l'arbitre Massicotte, que c'est une décision
2 raisonnable. Donc, la critique qu'adresse la
3 demanderesse (inaudible) la décision bénéficie
4 d'une présomption de validité.

5 Et si je peux me permettre de m'exprimer
6 comme un professeur d'université quelques
7 instants, la façon dont le débat est mené,
8 c'est ce qu'on appelle dans le langage de
9 professeur de droit administratif, une
10 «contestation indirecte». La contestation
11 indirecte, c'est l'appellation française du
12 concept du common law de droit administratif,
13 de «collateral attack».

14 Ce que fait la demanderesse ici, c'est
15 une contestation indirecte de la décision de
16 l'arbitre. Par contestation indirecte, on peut
17 dire une contestation menée autrement que par
18 les moyens qui s'offrent normalement, c'est-à-
19 dire l'appel ou la demande de révision
20 judiciaire.

21 Donc, voici, je termine ma remarque
22 préliminaire en disant qu'il est incorrect de
23 parler de la décision (inaudible)...

24 LA GREFFIÈRE:

25 Excusez...

Représentations, 9 octobre 2020

1 LA COUR:

2 C'est quoi, ça? Excuse-moi.

3 Qu'est-ce qu'il y a, madame Plante, dans
4 le système?

5 LA GREFFIÈRE:

6 Ben, je sais pas. Je suis en train...

7 LA COUR:

8 C'est... Oui, mais vous êtes dans les
9 courriels, là. Peut-être c'est ça.

10 Excusez-moi.

11 Me ANDRÉ DUROCHER:

12 Donc, c'est incorrect de vous plaider
13 comme s'il ne fallait pas tenir compte de
14 cette décision. Donc, voilà pour mes remarques
15 préliminaires.

16 J'ai quinze (15) points à soulever, ils
17 sont de longueurs inégales. Parlons rapidement
18 des pièces P-10 à P-12. Ma distinguée collègue
19 dit que ce n'est pas pertinent. Avec égards,
20 ce sont des lettres d'entente complètes des
21 conventions collectives. Si je n'avais pas
22 cherché à produire ces pièces, on me dirait
23 que je produis des dossiers incomplets.

24 Donc, les lettres d'entente, vous savez
25 ce que c'est, Monsieur le Juge, des lettres

Représentations, 9 octobre 2020

1 d'ententes à des conventions collectives, ce
2 sont des ajouts à la convention collective qui
3 traitent de sujets précis, généralement des
4 sujets clos. Donc, c'est pertinent.

5 En ce qui concerne les pièces D-13 et
6 D-14, il s'agit de pièces qui visent les
7 conditions de travail des cadres, donc de
8 l'association qui défend les intérêts
9 économiques, sociaux et moraux des cadres. Il
10 y a des ententes entre les cadres et ça se
11 traduit par les documents que je vous demande
12 la permission de produire.

13 Donc, encore là, c'est pour compléter le
14 portrait, d'autant plus que le groupe pour
15 lequel la demanderesse demande l'autorisation
16 d'exercer un recours collectif qui parle de
17 tout le monde, donc «tout le monde», ça veut
18 dire non seulement les salariés, mais
19 également, ça veut dire non seulement les
20 salariés au sens du Code du travail, mais
21 également les employés qui sont pas des
22 salariés au sens du Code du travail, les
23 cadres. Donc, voilà pour ma première
24 observation.

25 Parlons maintenant, Monsieur le Juge, de

Représentations, 9 octobre 2020

1 l'arrêt Prudy(?) contre la Ville d'Ottawa. Cet
2 arrêt se trouve à l'onglet 8, du schéma
3 d'argumentation présenté par ma distinguée
4 collègue.

5 D'abord, rappelons-nous de quelque chose
6 où la Ville d'Ottawa est distincte de la Ville
7 de Montréal. Quand on voit généralement un nom
8 de service de police, c'est généralement un
9 police department. Ça veut donc dire que c'est
10 une division d'une ville. Ici, à Ottawa, le
11 service de police est une personne morale de
12 droit public distincte de la Ville d'Ottawa.
13 (Inaudible) dans cette affaire et il y avait
14 une unité du service de police ou situé sous
15 l'autorité de la loi ontarienne, The Police
16 Act, (inaudible) unité du service de police
17 qui était l'unité du contrôle des animaux. Le
18 gens qui viennent enlever les ratons-laveurs
19 de votre maison ou de votre jardin, qui
20 mangent vos tomates.

21 Donc, les gens qui travaillaient dans
22 l'unité de contrôle des animaux faisaient
23 partie du service de police. À un moment
24 donné, les élus ont pris la décision de dire
25 que les gens qui s'occupent du contrôle des

Représentations, 9 octobre 2020

1 animaux, à vrai dire, ne devraient pas
2 appartenir au service de police, mais
3 devraient appartenir au service de
4 l'environnement de (inaudible)... Donc...

5 LA COUR:

6 Ben là, on a un problème, là.

7 Me ANDRÉ DUROCHER:

8 ... une situation où un groupe
9 d'employés était pour changer d'employeur. De
10 l'employeur du service de police, ils étaient
11 pour passer à l'employeur Ville d'Ottawa.
12 Entre le moment où cela s'est décidé et le
13 moment où cela s'est fait, il y a eu plusieurs
14 mois - même, je crois, dix-huit (18)
15 mois - mais quand les employés travaillant à
16 l'unité du contrôle des animaux étaient avec
17 le service de police, les gens de la Ville
18 d'Ottawa leur ont fait des promesses sur leurs
19 conditions de travail et il y a même eu une
20 entente.

21 Cette entente était évidemment pas une
22 convention collective parce que la Ville
23 d'Ottawa n'était pas l'employeur des gens de
24 l'unité du contrôle des animaux et les, ils
25 ont éventuellement été dans la Ville d'Ottawa.

Représentations, 9 octobre 2020

1 Il y a eu mécontentement portant sur les
2 conditions de travail et le syndicat de la
3 Ville d'Ottawa a déposé un grief traitant de
4 la violation de la propre convention
5 collective.

6 Pour publier ce qui s'est passé, on a
7 dit: «Ben non, c'est pas une violation de la
8 convention collective de la Ville d'Ottawa,
9 c'est la violation de quelque chose d'autre.»
10 Un contrat pré-emploi n'était pas une
11 convention collective. Donc, cette affaire-là
12 n'apporte pas de l'eau au moulin de la thèse
13 défendue par ma distinguée collègue.

14 Passons maintenant à l'arrêt qu'elle
15 appelle l'arrêt (Inaudible), dont le nom
16 formel est Québec CDPDJ contre Québec PG,
17 arrêt qu'elle a reproduit au volet 4 de son
18 schéma d'argumentation.

19 Ici, nous nous trouvons dans une
20 situation qui est complètement différente de
21 la nôtre. Il y a des compressions budgétaires,
22 l'État a moins de recettes, les syndicats sont
23 confrontés à des demandes pour gels ou des
24 réductions et le syndicat résout le problème
25 d'une manière ultra traditionnelle, en

Représentations, 9 octobre 2020

1 conférant un bénéfice à l'ancienneté et en
2 disant que ce sont, les gens qui ont beaucoup
3 d'ancienneté n'auront pas à subir des pertes
4 et les gens qui ont peu d'ancienneté vont
5 absorber les pertes.

6 Et cette décision a été prise par le
7 syndicat, s'est traduite par l'insertion dans
8 la convention collective négociée avec
9 l'employeur d'une clause à cet effet, où les
10 employés récemment arrivés, ayant peu
11 d'ancienneté, seraient traités pécuniairement
12 d'une manière différente des employés qui ont
13 beaucoup d'ancienneté.

14 Donc, les employés ayant peu
15 d'ancienneté étaient mécontents. Ils ont bâti
16 l'argument que c'était là de la discrimination
17 basée sur l'âge et ils se sont plaints à la
18 Commissions des droits de la personne et des
19 droits de la jeunesse.

20 Donc, ici, nous ne sommes pas dans une
21 controverse portant sur l'interprétation de
22 l'application d'une convention collective,
23 mais nous parlons du processus poursuivi par
24 le syndicat et le... Vous voyez ce que la juge
25 en chef dit à ce propos au paragraphe 23 des

1 motifs de la juge en chef de la Cour suprême
2 du Canada. Je suis au milieu du paragraphe 23:
3 «Cette situation...»
4 Celle que je viens de décrire, là,
5 d'échelons salariales:
6 «Cette situation résulte elle-
7 même du fait que, lors de la
8 négociation de la convention
9 collective, la suite à donner
10 aux impératifs budgétaires de
11 l'État et la répartition des
12 compressions entre les membres
13 du syndicat ont suscité des
14 désaccords. Vu son contexte
15 factuel, le litige porte
16 essentiellement sur la manière
17 dont la convention collective
18 devait répartir des ressources
19 moindres entre les membres du
20 syndicat. Il a finalement été
21 décidé de faire supporter le
22 gros des compressions par un
23 groupe de syndiqués, ceux qui
24 avaient le moins
25 d'ancienneté.»

1 Nous, la question en litige, voici la
2 question en litige. Était-il discriminatoire
3 de négocier ou d'adopter une clause
4 préjudiciable uniquement aux enseignants plus
5 jeunes et moins expérimentés? Le litige met
6 donc en cause le processus de négociation et
7 l'insertion de la clause dans la convention
8 collective.

9 Donc ici, et comme on le voit encore à
10 la fin du paragraphe 24, la seule question qui
11 se pose est de savoir si le processus ayant
12 mené à l'adoption de la clause discriminatoire
13 et l'insertion de celle-ci à la convention
14 collective contreviennent à la Charte
15 québécoise des droit et libertés de la
16 personne - si j'ai le titre exact - rendant de
17 ce fait la clause inapplicable. Et comme la
18 juge Blanchette le dit au début du paragraphe
19 24:

20 *«... le litige ne découle pas*
21 *tant de la mise en oeuvre de*
22 *la convention collective que*
23 *de la négociation ayant*
24 *précédé sa signature.»*

25 Donc, je crois avoir démontré que

Représentations, 9 octobre 2020

1 l'arrêt Goudie ne parle pas de la même chose.
2 Nous parlons de l'insertion d'une clause
3 discriminatoire, nous ne parlons pas de
4 l'interprétation ou de l'application de la
5 convention collective.

6 Quatrième observation portant sur
7 l'affaire Poulin c. Assuan(?) que ma
8 distinguée collègue a placé à l'onglet 9 de
9 son schéma d'argumentation. Notons, Monsieur
10 le Juge, que formellement, nous ne sommes pas
11 ici dans une demande soulevant un moyen
12 déclinatoire de compétence. Nous sommes dans
13 une demande d'amendement. Et vous êtes un juge
14 de la Cour supérieure, vous savez que les
15 juges de la Cour supérieure sont larges en
16 matière d'amendements.

17 Mais même s'il s'agit d'une demande
18 d'amendement, comme le dit votre collègue au
19 paragraphe 3 de ses motifs:

20 *«De prime abord, le moyen*
21 *discuté par le Procureur*
22 *général du Québec relève d'un*
23 *déclinatoire (inaudible) et*
24 *non d'une simple opposition à*
25 *sa demande d'amendement.*

1 *Cependant, le Procureur*
2 *général (inaudible) cette*
3 *façon de procéder conforme au*
4 *Code de procédure civile, ce*
5 *que selon lui, le terme*
6 *«inutile» à l'article 199 du*
7 *Code de procédure civile,*
8 *implique une demande*
9 *d'amendement qui doit être*
10 *refusée lorsque l'autorisation*
11 *de l'amendement (inaudible)*
12 *pour la demande (inaudible).»*
13 *S'il s'agit d'un individu (inaudible)*
14 *qui se plaint de ce qu'il appelle une «bavure*
15 *policière» et se dit victime d'une enquête*
16 *relative à une infraction criminelle, des*
17 *attouchements sexuels sur un mineur - là, je*
18 *paraphrase ce qui est écrit, Monsieur le Juge,*
19 *au paragraphe 14 - et le gouvernement du*
20 *Québec a dit que cette affaire-là, cet*
21 *amendement-là ne devrait pas être accepté*
22 *parce que la situation factuelle en question*
23 *en est une qui devait être régie par un autre*
24 *tribunal, un autre tribunal administratif de*
25 *la Commission de la (inaudible) qui a*

1 compétence en vertu de la Loi sur le régime de
2 négociation collective et le procureur du
3 tribunal pénal.

4 Et le juge dit qu'on met une (inaudible)
5 qu'une (inaudible) entre une convention
6 collective si un individu poursuit au civil un
7 grand groupe de personnages: la Ville de
8 Longueuil, le Procureur général du Québec, et
9 cetera, et qui en ajoute en cours de route. Et
10 donc, ça n'a aucune connexité avec la
11 convention collective. Donc, cette affaire-là
12 n'apporte pas d'amendement, d'eau au moulin à
13 la thèse que défend ma distinguée collègue.

14 Les demanderesses plaident que l'on n'a
15 pas plaidé les affaires Godin ou Morin devant
16 l'arbitre. Mais, avec égards, la Commission
17 des droits de la personne était pas présente à
18 l'arbitrage. Ma collègue ne peut pas savoir si
19 les arrêts Goodie ou Morin ont été plaidés.
20 Bien sûr, l'arbitre Massicotte n'en parle pas,
21 mais elle n'est pas tenue d'en parler et
22 n'aurait vraiment pas eu raison d'en parler
23 puisque l'arrêt Goodie et la décision rendue
24 par Monsieur le Juge Dugré dans l'affaire
25 Poulin c. Assuan, ce n'est pas pertinent.

1 Passons à l'observation numéro 6. Ma
2 distinguée collègue dit qu'il y a un grand
3 nombre de candidats qui ont postulé un emploi
4 et que, forcément, il y a plus de gens qui ont
5 postulé sans succès à un emploi que de
6 personnes qui ont vu leur demande d'emploi
7 accueillie. Avec égards, elle ne le sait pas.
8 Avec égards, il n'y aucun fait allégué dans la
9 demande d'autorisation pour exercer un recours
10 collectif qui nous permette de dire: il y a eu
11 cent (100) demandes d'emploi et il y a eu dix
12 (10) personnes dont les demandes d'emploi ont
13 connu du succès.

14 Dans l'affaire Bisailon c. l'Université
15 Concordia, nous avons des données, nous
16 savions combien il y avait de personnes. Ce
17 que dit ma collègue est une hypothèse, c'est
18 une supposition. C'est possible, et peut-être
19 même probable, mais nous n'avons aucun fait
20 là-dessus et nous ne pouvons pas tenir des
21 hypothèses pour des faits avérés.

22 Quand on fait une demande d'autorisation
23 pour exercer une action collective, on est
24 tenu au règles usuelles du Code de procédure
25 civile concernant la rédaction des actes de

1 procédure, mais on est tenus à une exigence un
2 peu plus haute, comme vous pouvez le voir à
3 l'article, je crois que c'est à 574 du Code de
4 procédure civile... Oui, c'est ça, au second
5 alinéa, Monsieur le Juge, de l'article 574 du
6 Code de procédure civile, on dit ici:

7 *«La demande d'autorisation*
8 *indique les faits et donne*
9 *ouverture et la nature de*
10 *l'action et décrit le groupe*
11 *pour le compte duquel la*
12 *personne entent agir.»*

13 Donc, si ma collègue voulait plaider
14 que: il y a tant de personnes qui ont fait une
15 demande d'emploi, il y a tant de personnes qui
16 ont eu du succès et tant de personnes qui ont
17 eu un échec, et le fait le dit. Cela n'a pas
18 été, donc la Cour... je sais pas si vous vous
19 souvenez de l'affaire Pharmascience, dans
20 l'affaire Pharmascience, on avait dit: «Oui,
21 il n'est plus nécessaire maintenant que les
22 demandes d'autorisation pour exercer un
23 recours collectif soient accompagnées par une
24 déclaration assermentée, mais en retour, cela
25 impose à la personne qui rédige une demande

Représentations, 9 octobre 2020

1 d'autorisation pour exercer un recours
2 collectif le devoir de donner assez de
3 renseignements pour que le tribunal de la Cour
4 supérieure puisse exercer son jugement par
5 rapport aux conditions d'autorisation.»

6 Donc ici, si on veut plaider qu'il y a
7 tant de personnes qui ont fait des demandes
8 d'emploi, il y en a tant dont les demandes
9 d'emploi ont été rejetées, il y en a tant dont
10 les demandes d'emploi ne l'ont pas été, il
11 faut le dire. Cela n'a pas été fait. Voilà
12 pour ma sixième observation.

13 Monsieur le Juge, passons à la septième
14 observation où je traite d'affaires Bouchard
15 c. Procureur général du Canada. Cette affaire
16 est reproduite à l'onglet 20 du schéma
17 d'argumentation produit par ma distinguée
18 collègue.

19 Donc, il s'agit ici d'une affaire qui
20 porte sur le système Phénix, le système de
21 paye des employés du gouvernement fédéral. Il
22 y a une demande d'autorisation pour exercer un
23 recours collectif et le gouvernement fédéral
24 plaide, ne plaide pas un moyen déclinatoire de
25 compétence proprement dit. Le gouverneur

Représentations, 9 octobre 2020

1 fédéral, le Procureur général du Canada, puis
2 là, je paraphrase (Inaudible) aux paragraphes
3 27 et 9 de votre collègue de Québec,
4 l'honorable Émond.

5 Le gouvernement du Canada dit que groupe
6 est mal décrit et il faudrait enlever de la
7 description du groupe des fonctionnaires du
8 gouvernement qui sont assujettis à la
9 procédure du (inaudible) prévu à un groupe
10 d'articles de la Loi sur les relations du
11 travail de la fonction publique.

12 Et, bon, ce point de vue a été accepté
13 parce que ce ne sont pas, comme vous le savez
14 bien, tous les employés du gouvernement
15 fédéral qui sont syndiqués, donc si vous allez
16 au paragraphe 62 de... puis là, c'est une
17 (inaudible). Si vous allez au paragraphe 62,
18 vous voyez que l'objection du gouvernement
19 fédéral a été retenue: «Attribuer à madame
20 Ezmie Bouchard le statut de représentante aux
21 fins d'exercer l'action collective pour le
22 compte des personnes physiques décrites ci-
23 après:, toutes les personnes ayant eu un lien
24 d'emploi avec le gouvernement du Canada à tout
25 moment durant la période du recours, à

1 l'exclusion de celles qui sont assujetties à
2 la procédure de grief prévue en vertu de la
3 partie 2, articles 206, 208, 209 de la Loi sur
4 les relations du travail dans la fonction
5 publique.»

6 Donc, sans doute que c'était une grosse
7 exception. Le recours collectif conservait
8 probablement sa raison d'être sur le plan
9 théorique, mais sur plan pécuniaire, il
10 s'agissait sans doute d'une gigantesque
11 exception. Donc, je ne vois pas en quoi cette
12 affaire apporte de l'eau au moulin de la thèse
13 défendue par la demanderesse.

14 Parlons maintenant, je suis rendu à ma
15 huitième remarque, Monsieur le Juge. Nous
16 allons parler de l'injonction. Puis-je vous
17 demander de prendre connaissance, pas de
18 l'onglet 13 dans laquelle est reproduite le
19 jugement de la Cour supérieure prononcé par
20 Monsieur le Juge Marc Weber, mais plutôt le
21 jugement de la Cour d'appel que je vous ai
22 transmis, je crois, lundi. Le jugement de la
23 Cour d'appel qui est à deux mille onze (2011)
24 QCCA, page 131.

25 Et au paragraphe 48 et suivants, vous

1 voyez une longue analyse qui est intéressante
2 parce que ça fait vraiment le tour de la
3 question du problème de l'injonction. C'est
4 pas, c'est pas un vrai problème, l'arbitre de
5 griefs, les tribunaux administratifs du
6 travail, à la suite de l'arrêt Tomko. Pour les
7 gens dans cette salle qui ont des cheveux
8 gris, ça rappelle sans doute des souvenirs
9 parce c'est un arrêt de la Cour suprême qui
10 avait fait couler beaucoup d'encre, mais ce
11 que la Cour suprême a décidé (inaudible)
12 parfaitement légitime de la part d'un arbitre
13 de griefs de la Commission des relations du
14 travail de prononcer une ordonnance.

15 Ici, nous avons une ordonnance de faire,
16 une ordonnance de ne pas faire, de cesser une
17 pratique. Et ce genre de décision-là, on voit
18 bien que par, à la suite de l'arrêt Tomko
19 et... l'arrêt Tomko de la Cour suprême du
20 Canada et d'autres arrêts qui ont répété ce
21 que Tomko disait, le législateur a codifié le
22 droit commun et a bien dit que - dans
23 l'article 100.12, à la fin - que l'arbitre de
24 griefs pouvait rendre toute décision, y
25 compris même une ordonnance interlocutoire.

1 Donc, le moyen proposé par ma distinguée
2 collègue est un moyen qui me rappelle ma
3 lointaine jeunesse, mais nous ne sommes pas
4 dans un cas ici d'usurpation de l'autorité de
5 la Cour Supérieure en matière d'injonction, au
6 contraire, que l'arbitre puisse dire: «Cessez
7 cette pratique», c'est une conclusion qui est
8 parfaitement légale.

9 LA COUR:

10 Mais en ce qui concerne la question de
11 détruire les formulaires, avez-vous des
12 commentaires sur cet élément?

13 Me ANDRÉ DUROCHER:

14 Non. Cette demande, je croirais, une
15 fois que la pratique a cessé, que les
16 formulaires qui constituent des documents. Et
17 le mot «document», Monsieur le Juge, est un
18 mot qui est défini dans la Loi sur la... je
19 vois qu'il y a un très grand nom, de la Loi
20 sur les données... la Loi sur l'accès aux
21 documents par... la Commission d'accès à
22 l'information, la Loi sur l'accès aux
23 documents des organismes publics et à la
24 protection des renseignements personnels.

25 Dans cette loi, Monsieur le Juge, un

1 organisme tel que la Commission scolaire de
2 Montréal a le droit d'avoir les documents,
3 mais ce droit d'avoir les documents, le droit
4 d'avoir les documents, mais ces documents-là
5 doivent être colligés, placés dans un
6 classeur, le classeur doit avoir un nom et on
7 doit les conserver si c'est pertinent.

8 Ici, étant donné que le grief a été
9 accueilli en partie, étant donné que le
10 document n'a plus sa raison d'être, ce
11 document doit être détruit par l'application
12 de la Loi sur l'accès aux documents des
13 organismes publics et à la protection des
14 renseignements personnels.

15 Donc, cette conclusion demande de faire
16 quelque chose que la loi ordonne déjà de
17 faire, donc c'est une demande superfétatoire
18 et inutile et si ma cliente était à côté de
19 moi et si je lui posais la question: «Est-ce
20 que les documents ont été détruits?», elle me
21 dirait sans doute que oui parce qu'il y a, une
22 commission scolaire, Monsieur le Juge, est un
23 organisme public. Si vous allez au début de la
24 Loi sur la protection des renseignements... le
25 titre est tellement long, la Loi sur la

Représentations, 9 octobre 2020

1 protection des renseignements des organismes
2 publics... la Loi sur l'accès aux documents
3 des organismes publics et la protection des
4 renseignements personnels, vous verrez...

5 Moi, par exemple, là, si je mets dans
6 mon tiroir une chemise, ou je mets des
7 documents concernant une personne, il faut que
8 cela ait un but légitime et les documents qui
9 s'y trouvent ne doivent pas être sans rapport.
10 Ici, étant donné que la Commission scolaire de
11 Montréal a accepté de mettre fin à cette
12 pratique et qu'il y a plus de raison pour
13 conserver le formulaire médical, l'obligation
14 de détruire existe déjà de par la loi. Donc,
15 c'est une demande superfétatoire, qui répète
16 ce que la loi exige déjà de faire.

17 Donc, nous venons de... j'espère que
18 j'ai répondu de manière satisfaisante à votre
19 question, Monsieur le Juge. Si vous voulez, je
20 pourrai, à la pause ou plus tard dans la
21 journée, vous référer au titre exact de la loi
22 et à la disposition précise de la loi, mais
23 seulement si vous me le demandez. Ça pourrait
24 être...

25 LA COUR:

Représentations, 9 octobre 2020

1 Ça pourrait être utile.

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 ... utile. Parfait, alors je vais faire

4 ça.

5 LA COUR:

6 Merci.

7 Me ANDRÉ DUROCHER:

8 (Inaudible).

9 LA COUR:

10 Ça, c'est un des points que je voulais

11 soulever donc, vous l'avez fait déjà.

12 Me ANDRÉ DUROCHER:

13 Donc, je vais simplement vous indiquer

14 les articles, le titre exact de la loi et la

15 citation (inaudible).

16 LA COUR:

17 Je vais vous poser une autre question

18 avant que vous changiez de sujet parce que

19 c'est lié à la décision par la Commission de

20 mettre fin à la pratique. Le grief comme tel,

21 est-ce qu'on peut dire que c'est réglé ou

22 c'était suspendu et n'a pas été réactivé?

23 Me ANDRÉ DUROCHER:

24 Il n'est pas réglé, Monsieur le Juge.

25 L'audience, si vous jetez un coup d'oeil, je

Représentations, 9 octobre 2020

1 crois c'est sur la pièce D-5, il y a la
2 correspondance avec... oui, c'est ça, la pièce
3 D-5, vous voyez la correspondance avec
4 l'arbitre et avec les avocats qui représentent
5 l'alliance de professeurs. Bon, maître Michel
6 Michael Cohen écrit à maître Massicotte le
7 vingt-huit (28) octobre deux mille dix-neuf
8 (2019). Je vous confirme que l'APPM est
9 d'accord avec la remise des (inaudible) seront
10 les modalités décrites dans la correspondance
11 de maître Aylwin et, le vingt-huit (28)
12 octobre.

13 Maître Aylwin de mon cabinet, qui est un
14 spécialiste, d'ailleurs, de la protection de
15 la vie privée, dit à maître Massicotte: «Nous
16 vous prions de bien vouloir prendre
17 connaissance de (inaudible) de notre
18 correspondance ci-jointe...» et donc,
19 l'audience prévue le onze (11) novembre vingt
20 dix-neuf (2019) dix-sept (17) avril et vingt-
21 quatre (24) avril est annulée et donc, le
22 grief n'a pas été formellement retiré parce
23 que d'un point de vue théorique, il reste
24 encore la demande en dommages que le syndicat
25 avait faite. Mais pour l'instant, le grief

1 n'est pas retiré, il n'est pas, donc,
2 définitivement réglé. Il est certainement
3 partiellement réglé parce que la pratique a
4 cessé et la destruction des documents, est une
5 obligation qui découle de la loi seule.

6 LA COUR:

7 Merci.

8 Me ANDRÉ DUROCHER:

9 Parlons un peu de l'engagement. Il y a
10 des textes explicites qui parlent de
11 l'engagement dans la convention P-2, dans la
12 convention D-7, dans la convention D-8, dans
13 la convention D-9. Quant aux autres
14 conventions collectives, c'est implicite, mais
15 implicite pourquoi? Parce que la question en
16 litige, c'est l'exercice du pouvoir de gérance
17 de la part de l'employeur.

18 Donc, il y a des clauses qu'on retrouve
19 politiquement parfois dans les conventions
20 collectives, dans lesquelles on retient les
21 droits de gérance. À mon humble avis, tout
22 cela est fort inutile parce que un employeur,
23 de par la définition même de ce qu'est un
24 employeur, détient un lien de subordination
25 sur les employés. Et à part ce qui est écrit

Représentations, 9 octobre 2020

1 dans la convention collective, l'employeur
2 (inaudible) la plénitude des droits qui
3 participent de la nature même du lien d'emploi
4 de (inaudible) l'emploi de la situation de
5 l'employeur, donc...

6 Madame la Juge Massicotte a bien défini
7 la question en litige. La question en litige,
8 c'est l'exercice de la part de la Commission
9 scolaire de Montréal de ses attributs, de ses
10 droits de gérance en matière d'engagement. Et
11 la Cour d'appel a, madame Marcotte, a dit en
12 toutes lettres que l'arbitre avait bien décrit
13 la problématique au paragraphe 7 des motifs de
14 la Cour d'appel.

15 Donc, le mot «engagement» est là
16 explicitement dans certaines conventions
17 collectives et implicitement dans d'autres. Et
18 comme on l'a vu dans Bisailon c. l'Université
19 Concordia, paragraphes 23 et 28, il faut pas
20 uniquement regarder au texte explicite mais
21 aussi implicite de la convention collective.
22 Il faut aussi tenir compte de l'accréditation
23 qui confère au syndicat un droit sur tous les
24 aspects des relations entre les salariés et
25 les employeurs.

Représentations, 9 octobre 2020

1 Monsieur le Juge, parlons maintenant de
2 l'affaire (Inaudible) c. Lauzon, affaire
3 reproduite au volet... Policiers c. Lauzon,
4 Monsieur le Juge, c'est à l'onglet 12.

5 C'est un pouvoir en contrôle judiciaire
6 et la seule question sur laquelle ma
7 distinguée collègue met l'accent, c'est ce que
8 l'on trouve au paragraphe 36 et on lit que:

9 «... l'origine contractuelle
10 de la convention collective
11 justifie l'application par les
12 arbitres des règles régissant
13 l'interprétation du
14 contrat...»

15 Ça va. Je ne vois pas en quoi cela
16 apporte de l'eau au moulin de sa thèse.

17 Passons maintenant à l'affaire Ville de
18 Montréal c. (Inaudible). L'affaire se trouve
19 au (inaudible) le volet, l'onglet exact, c'est
20 à l'onglet 6 des notes et autorités
21 (inaudible) du schéma d'argumentation
22 (inaudible).

23 Il s'agit ici du sujet, c'est le même
24 que dans l'affaire Morin. Il s'agit de
25 l'insertion d'une clause discriminatoire dans

1 une convention collective où vous voyez que...
2 vous le voyez au paragraphe 4 des motifs du
3 Juge Gascon, ce pourvoi traite de la
4 compétence d'un tribunal de loi commun face à
5 la réclamation monétaire d'un salarié syndiqué
6 contre son employeur lorsqu'elle découle de
7 l'insertion d'une clause discriminatoire dans
8 une convention collective.

9 Et au paragraphe 40, le juge dit:

10 *«En l'espèce, les allégations*
11 *de la procédure du salarié*
12 *devant la Cour du Québec*
13 *s'attaquent directement au*
14 *processus de négociation et à*
15 *l'inclusion de la clause 19.03*
16 *de la convention collective. À*
17 *mon avis, cela cadre*
18 *précisément avec le contexte*
19 *que la Cour suprême jugé non-*
20 *exclusif à la compétence de*
21 *l'arbitre de griefs dans*
22 *l'arrêt Morin.»*

23
24 Donc, l'insertion d'une clause
25 discriminatoire, que ce soit l'âge, le sexe,

1 le handicap, et cetera, ce n'est pas une
2 question d'interprétation, d'application de la
3 convention collective. Donc, cette affaire-là,
4 Monsieur le Juge, n'apporte pas de l'eau au
5 moulin de la thèse de la demanderesse.

6 Passons maintenant à l'affaire
7 Commission d'accès à l'information du Québec
8 c. Arcelormittal(?), qui est à l'onglet 7 du
9 schéma d'argumentation. Monsieur le Juge,
10 cette affaire-là n'est pas pertinente pour
11 vous parce que la mésentente de par la Cour
12 d'appel, c'est de savoir quel tribunal
13 administratif a compétence sur le sujet. Le
14 choix qui s'offrait était l'arbitre de griefs
15 ou la Commission d'accès à l'information.

16 Donc, ici... ah, ben là, j'ai le titre
17 exact de la loi que, avec laquelle j'avais des
18 difficultés tout-à-l'heure. La Loi sur la
19 protection des renseignements personnels, la
20 Loi sur l'accès aux documents des organismes
21 publics et sur la protection des
22 renseignements personnels. Voilà donc le bon
23 titre de la loi.

24 Donc, dans le Code du travail, on met
25 sur pied un tribunal administratif. En fait,

1 on en met sur pied plus qu'un (1). Celui qui
2 nous concerne, c'est l'arbitre de griefs et la
3 saisine de l'arbitre de griefs, c'est de
4 décider des griefs, des griefs étant définis
5 comme une mésentente portant sur
6 l'interprétation à l'application de la
7 convention collective.

8 Et en ce qui concerne la Commission
9 d'accès à l'information, c'est le tribunal
10 administratif qui a été mis sur pied et est
11 constitué pour régir des appels contre des
12 demandes de révision des documents des
13 organismes publics. Et il y a possibilité
14 d'une demande de révision à la Cour du Québec.

15 Donc, cette affaire-là ne nous intéresse
16 pas, n'est pas pertinente. Il ne s'agit pas de
17 savoir si c'est la Cour supérieure ou un
18 tribunal administratif, il s'agit de savoir si
19 c'est le tribunal administratif A, ou si c'est
20 le tribunal administratif B. Donc, nous venons
21 de parler de l'affaire Commission d'accès à
22 l'information du Québec c. Arcelormittal.

23 Passons maintenant à l'affaire
24 Université de Montréal c. Commission des
25 droits de la personne et des droits de la

1 jeunesse, qui est reproduite à l'onglet 14.
2 C'est la même affaire. Il s'agit de savoir si
3 c'est l'arbitre de griefs qui a compétence sur
4 le sujet ou si c'est la Commission et le
5 Tribunal des droits de la personne. Donc,
6 cette affaire-là n'est pas pertinente, elle
7 n'apporte pas de l'eau au moulin.

8 Môme chose à l'affaire Commission des
9 droits de la personne et des droits de la
10 jeunesse c. Procureur général du Québec à
11 l'onglet 15. Il s'agissait de savoir si avait
12 compétence l'arbitre de griefs ou le Tribunal
13 des droits de la personne et ici, il s'agit
14 d'une décision du Tribunal des droits de la
15 personne, donc pas un tribunal de l'ordre
16 judiciaire, un tribunal décide que oui,
17 parfois (inaudible) sur le sujet. Donc, cette
18 affaire-là ne nous intéresse pas. Elle ne vous
19 lierait pas de toute façon.

20 À l'onglet 16, encore une décision du
21 Tribunal des droits de la personne et ici
22 également, il s'agit d'une décision dans
23 laquelle le Tribunal décide que c'est oui, il
24 a compétence. Mon confrère(sic) appelle cette
25 affaire-là dans son schéma d'argumentation

Représentations, 9 octobre 2020

1 l'affaire Abitbol c. les parties au litige.

2 Donc, au final, aucune des autorités
3 plaidées par ma collègue n'est pertinente. Et
4 cela termine mes observations, Monsieur le
5 Juge.

6 LA COUR:

7 Merci.

8 Me ANDRÉ DUROCHER:

9 Si vous avez d'autres questions aiguës
10 ou pointues, il me fera plaisir de tenter d'y
11 répondre, avec modestie.

12 Me ANDRÉ DUROCHER:

13 Mais vous avez répondu à certaines des
14 questions qui visaient le côté plus factuel
15 avec le grief, son statut, le nombre
16 d'employés syndiqués versus non-syndiqués et
17 le tout. Donc ça, j'ai pas à poser d'autres à
18 cet égard. La seule chose, j'ai remarqué - et
19 ça, c'est pour les deux (2) procureurs - il y
20 a quelques décisions par la Cour d'appel cette
21 année, vingt vingt (2020) qui touchent le
22 sujet et ça, dans le contexte des demandes en
23 action collective. Une, c'est - je vais vous
24 donner les références - vingt vingt (2020),
25 QCCA 305, et c'est l'affaire MC Commercial

Représentations, 9 octobre 2020

1 Inc. c. Collerette.

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 Pourriez-vous, s'il-vous-plaît Monsieur
4 le Juge, me donner la date de la décision?
5 (Inaudible).

6 Oui, c'est le vingt-et-un (21) février
7 vingt vingt (2020). Et je vais vous mentionner
8 le deuxième, et c'est lié à onglet 1 de la
9 liste des autorités de la Commission des
10 droits de la personne, c'est l'affaire de
11 Regroupement des cols bleus retraités et pré-
12 retraités de la Montréal c. Ville de Montréal,
13 et ça, c'est une décision rendue le onze (11)
14 mars vingt vingt (2020) par la Cour d'appel et
15 la référence est...

16 Me ANDRÉ DUROCHER:

17 (Inaudible).

18 LA COUR:

19 Pardon?

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 C'est l'appel du jugement reproduit à
22 l'onglet 1?

23 LA COUR:

24 C'est un jugement, un appel de jugement
25 rendu par le juge Davis.

Représentations, 9 octobre 2020

1 Me ANDRÉ DUROCHER:

2 OK, non, c'est pas le même.

3 LA COUR:

4 Non, c'est pas la même chose, là.

5 Me ANDRÉ DUROCHER:

6 OK.

7 LA COUR:

8 Et ça, c'est vingt vingt (2020), QCCA
9 399.

10 Me ANDRÉ DUROCHER:

11 Monsieur le Juge, pendant que, que je
12 plaçais, maître Laurin m'a envoyé un message
13 disant ici, c'est l'article 73 de la Loi sur
14 l'accès aux documents des organismes publics
15 et sur la protection des renseignements
16 personnels. L'article 73 de la Loi sur l'accès
17 aux documents des organismes et sur la
18 protection des renseignements personnels...

19 LA COUR:

20 Mais attendez, là. Je vais trouver les
21 références dans mes notes et je vais ajouter
22 l'information là. Donc, c'est l'article 73?

23 Me ANDRÉ DUROCHER:

24 Oui, l'article 73 de la Loi sur l'accès
25 aux documents des organismes publics et sur la

Représentations, 9 octobre 2020

1 protection des renseignements personnels se
2 lit ainsi:

3 *«Lorsque les fins pour*
4 *lesquelles un renseignement*
5 *personnel a été recueilli ou*
6 *utilisé sont accomplies,*
7 *l'organisme public doit le*
8 *détruire sous réserve de la*
9 *Loi sur les archives ou du*
10 *Code des professions...»*

11 Et puisque maître Laurin m'entend, ce
12 que je comprends, c'est qu'il y a une
13 obligation de le détruire. Je sais pas si
14 l'obligation a été accomplie étant donné que
15 le grief n'est pas terminé, mais je la
16 prierais de m'envoyer également un autre
17 message pour me dire si elle détient cette
18 information. Mais en tout cas, pour nos fins,
19 on peut dire dire que la demande de
20 destruction est superfétatoire parce que
21 l'article 73 de la Loi sur l'accès aux
22 documents des organismes publics et la
23 protection des renseignements personnels le
24 dit. Donc, Monsieur le Juge, si vous me
25 laissez juste quelques instants, je vais

Représentations, 9 octobre 2020

1 ouvrir CanLII et je vais aller regarder...

2 LA COUR:

3 Mais ce qu'on peut faire, maître
4 Durocher, si vous voulez, parce que je sais
5 que, par votre réaction, là, vous avez pas les
6 jugements devant vous. Peut-être pas votre
7 collègue non plus, je sais pas. Voulez-vous
8 qu'on prenne une pause de quinze (15) minutes
9 pour vous permettre de regarder et à ce
10 moment-là de me dire: je peux faire mes
11 commentaires ou: j'aimerais mieux faire des
12 commentaires dans une très courte lettre
13 subséquemment, dans les jours qui suivent.

14 Me ANDRÉ DUROCHER:

15 Parfait, Monsieur le Juge.

16 LA COUR:

17 Ah donc, on va prendre une pause de
18 quinze (15) minutes. Regardez les deux (2)
19 références, les deux (2) jugements et on quand
20 on se reprend, je vais attendre vos
21 commentaires. C'est bien?

22 Me ANDRÉ DUROCHER:

23 Parfait. Parfait.

24 LA COUR:

25 Good. Parfait, merci.

Représentations, 9 octobre 2020

1 Me ANDRÉ DUROCHER:

2 (Inaudible) de me lever. (Inaudible) une
3 façon (inaudible)...

4 LA COUR:

5 C'est très gentil. Pas nécessaire par
6 contre. Merci.

7 Me ANDRÉ DUROCHER:

8 De rien.

9

10 SUSPENSION

11

12 LA COUR:

13 Tout le monde est là? Il m'entend pas?

14 Me ANDRÉ DUROCHER:

15 Oui.

16 Me GENEVIÈVE LAURIN,

17 représentante pour la Commission scolaire de

18 Montréal:

19 Oui, bonjour.

20 Me ANDRÉ DUROCHER:

21 Si vous permettez, je garde mon
22 téléphone ouvert parce que je suis en
23 communication avec ma cliente, qui est au
24 (inaudible) la responsable de l'accès à
25 l'information au département des organismes

1 publics au sein de la CECN et ce qu'elle m'a
2 dit, c'est que j'ai bien fait de citer
3 l'article 73 de la Loi sur l'accès aux
4 documents des organisme publics et à la
5 protection des renseignements personnels, mais
6 j'aurais dû également citer l'article 64 de
7 cette même loi, qui prévoit que lorsqu'un
8 document est, n'a plus sa raison d'être, il
9 doit être archivé, quelque chose comme ça.

10 Et là, ce qu'elle me dit, c'est que ce
11 qui s'est décidé avec le syndicat, c'est que
12 les documents en question seraient inutilisés
13 et ne seraient pas détruits tant et aussi
14 longtemps que le grief ne serait pas terminé
15 et tant et aussi longtemps que l'action
16 collective intentée par la demanderesse ne
17 serait pas réglée.

18 Donc, la solution a été que les
19 documents sont inutilisés et pourraient
20 inutilisés, que personne ne puisse les
21 utiliser, les documents ont été mis dans des
22 boîtes et envoyés chez nous, chez Fasken, au
23 frais de l'avocat en droit du travail chez
24 nous, Alexis Charpentier, qui est l'avocat qui
25 fait le droit du travail pour le compte de la

1 CSDM.

2 Lorsque les litiges seront terminés, la
3 CSDM va les récupérer et va les traiter selon
4 les délais prescrits au calendrier de la
5 conservation à la Loi sur, la Loi sur l'accès
6 aux documents des organismes publics et la
7 protection des renseignements personnels. Et
8 l'archivage, et en vertu de la loi, ces
9 documents doivent être conservés. Ils ne
10 peuvent pas être détruits et lorsqu'il s'agit
11 de dossiers d'employés, ils doivent être
12 conservés pour soixante-quinze (75) ans.

13 Donc, vous voyez, Monsieur le Juge, que
14 ces délais sont très longs et sans doute,
15 puisque vous siégez à la chambre des actions
16 collectives, vous savez que les actions
17 collectives en matière d'abus sexuels, où on
18 va très très très loin dans le passé et les
19 documents concernant les employés doivent être
20 conservés pour soixante-quinze (75) ans en
21 vertu de la Loi sur les archives et la Loi sur
22 l'accès aux documents des organismes publics
23 et la protection des renseignements
24 personnels.

25 Donc, la demande de destruction

Représentations, 9 octobre 2020

1 immédiate serait illégale en vertu des
2 dispositions législatives pertinentes au
3 Québec. Mais quand quelque chose est, que il y
4 a personne qui peut y avoir accès, sont chez
5 nous dans nos archives quelque part, là, je
6 les ai pas vues moi-même, mais voilà donc la
7 situation.

8 Maître Laurin, qui est avec nous
9 virtuellement, si vous voulez ajouter quelque
10 chose, maître Laurin, sentez-vous libre de le
11 faire.

12 Me GENEVIÈVE LAURIN:

13 Oui, bonjour. Je pense, maître Durocher,
14 que vous avez bien expliqué nos obligations
15 légales en vertu de la loi, justement, sur
16 l'accès à l'information, la lLoi sur l'accès,
17 comme vous dites, aux documents des organismes
18 publics et à la protection des renseignements
19 personnels. Les délais de conservation, je
20 tiens simplement à mentionner qu'ils sont dans
21 le cadre d'un litige, d'un grief précisément.

22 Donc, les documents, s'ils n'avaient pas
23 fait l'objet d'un litige, d'un grief
24 également, donc on est dans deux (2) dossiers
25 distincts, bien les délais de conservation ne

Représentations, 9 octobre 2020

1 se seraient pas appliqués nécessairement. Et
2 puisque ces questionnaires-là, si nous en
3 avons cessé l'utilisation, auraient été
4 considérés comme plus utiles et donc ce sont
5 des renseignements personnels que l'organisme
6 public n'utilise plus pour les fins de sa
7 mission, alors nous aurions été tenus de les
8 détruire à ce moment-là.

9 Mais comme ils sont actuellement, ils
10 font l'objet d'un grief, ils font l'objet d'un
11 litige donc, de façon un peu ironique, nous
12 allons devoir les conserver dans nos archives
13 pendant une durée de dix (10) ans.

14 Me ANDRÉ DUROCHER:

15 Et lorsqu'il s'agit de dossiers
16 d'employés c'est soixante-quinze (75) ans?

17 Me GENEVIÈVE LAURIN:

18 Oui. Ça, ce sont les dossiers d'employés
19 comme tels, mais les questionnaires comme ça,
20 santé, n'ont pas été intégrés comme tels aux
21 dossiers des employés. C'était vraiment dans
22 le processus d'embauche donc, à mon avis - je
23 le dis comme ça, vraiment, sans avoir fait
24 davantage de recherche, donc sous toute
25 réserve - le délai serait normalement de dix

1 (10) ans puisqu'ils sont constitués dans un
2 dossier de grief.

3 Donc, on est plus dans la même nature de
4 document donc, ce sont, ce sont des documents
5 qui font partie d'un dossier de grief donc,
6 suite à la fin des recours, à la fin des
7 appels possibles, le délai de dix (10) ans
8 commence à courir et ils sont donc archivés au
9 sein de notre organisme public.

10 Me ANDRÉ DUROCHER:

11 OK, Donc, pour bien être sûr, là, le
12 délai de soixante-quinze (75) ans s'applique
13 aux dossiers d'employés, mais ces documents-
14 là, les questionnaires, n'ont pas été placés
15 dans le dossier d'employé. Ils sont dans un
16 dossier de grief et ils seront assujettis au
17 délai de dix (10) ans une fois que les litiges
18 seront terminés.

19 Me GENEVIÈVE LAURIN:

20 C'est exact.

21 Me ANDRÉ DUROCHER:

22 Parfait, merci.

23 Est-ce que vous avez des questions à
24 l'un au l'autre?

25 LA COUR:

Représentations, 9 octobre 2020

1 Je vais tout simplement dire, je prends
2 note, mais on plaide pas le bien-fondé de
3 cette position. C'est juste pour avoir une
4 vision de la situation par rapport l'argument
5 que ça prend la Cour supérieure pour deux (2)
6 éléments, soit de cesser d'utiliser le
7 formulaire, qui semble être maintenant, on va
8 tout simplement dire moins important.

9 Et le deuxième élément, de détruire les
10 formulaires, et je vais tout simplement
11 prendre en considération les éléments soulevés
12 à cet égard, mais on n'a pas à trancher quel
13 est la vraie obligation pour le moment. Je
14 pense qu'on va laisser ça, si nécessaire, à
15 une autre instance ou une autre audition,
16 disons.

17 Mais j'apprécie quand même d'avoir
18 certaines informations pour comprendre la
19 situation malgré que je ne sais pas si la
20 Commission des droits de la personne veut
21 faire des commentaires sur cela. Je pense que
22 ce serait tout-à-fait correct de les laisser
23 partager leurs commentaires.

24 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ
25 pour la requérante:

Représentations, 9 octobre 2020

1 Donc sur ce point-là précisément ou en
2 général sur l'arrêté?

3 LA COUR:

4 Sur ce point-là parce que je veux pas
5 avoir une réplique sur la réplique. Ça, là, ça
6 commence un match de ping-pong puis je veux
7 pas faire ça. Mais sur ce point-là parce que
8 c'est quelque chose nouveau et c'est moi qui a
9 soulevé le point, pour toutes fins pratiques,
10 donc je vous laisse au moins partager vos
11 commentaires à cet égard.

12 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

13 Ben en fait, c'est que là, on comprend
14 que la partie adverse, en quelque sorte est
15 venue ajouter de la preuve et témoigner dans
16 le cadre d'une réplique. Donc, c'est sûr que
17 ça nous surprend. Pour nous, ça reste une
18 conclusion qui est tout-à-fait utile. On a pas
19 d'information justement à l'effet que les
20 documents ont été détruits et nous, notre
21 position en fait est que les informations
22 n'auraient dû, simplement jamais dû être
23 collectées. Donc, en vertu de la Charte, je
24 crois qu'on va, on peut, on doit obtenir leur
25 destruction vu le, leur contenu

1 discriminatoire.

2 Pour le reste, on comprend pas trop la
3 position de la partie adverse non plus sur la
4 finalité, qui était seulement pour la pré-
5 embauche alors pourquoi ils maintiennent
6 qu'ils sont toujours au dossier? Si la
7 finalité est complétée, moi, à ma lecture de
8 73, c'est qu'une fois que la finalité a été
9 complétée, on va détruire. Donc, si ce n'est
10 toujours pas détruit, c'est que la partie
11 adverse déterminait qu'il avait d'autre
12 finalité, ce document-là.

13 Donc, puis c'est pour ça que nous, on
14 maintient qu'il y a une conclusion à l'effet
15 qu'il faut qu'une ordonnance que ces documents
16 soient détruits reste pertinente et puis la
17 Charte a préséance, évidemment, sur la Loi à
18 l'accès aux documents des organismes publics
19 et et cetera, la Loi sur la Commission d'accès
20 à l'information.

21 Me ANDRÉ DUROCHER:

22 (Inaudible) de ça. Je voudrais répondre
23 à ça, là. Il y a une conclusion dans la
24 demande du syndicat à des dommages. Si on
25 détruit des documents-là, on nous accuserait

Représentations, 9 octobre 2020

1 de détruire la preuve.

2 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

3 Oui, c'est une conclusion à notre action
4 collective finale donc, c'est pas quelque
5 chose qui va se faire à court terme.

6 Me ANDRÉ DUROCHER:

7 C'est une conclusion du grief.

8 LA COUR:

9 OK, ben en tout cas, je comprends bien
10 la position et la vision des deux (2) parties.
11 Et comme j'ai dit, je suis pas pour essayer de
12 trancher la question, c'est d'avoir le
13 contexte pour comprendre bien l'argument de la
14 Commission des droits de la personne.

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 Si vous me permettez, on voulait aussi
17 s'assurer que, parce que là, on comprend que
18 le grief est seulement par rapport aux
19 enseignants. Donc, est-ce qu'on doit
20 comprendre que le formulaire, la CSDM a cessé
21 d'utiliser le formulaire pour tout, pour tous
22 les membres de notre action collective donc,
23 autant pour les gestionnaires, les
24 professionnels de l'enseignement, le personnel
25 de soutien? Est-ce que cette cessation

Représentations, 9 octobre 2020

1 d'utilisation du formulaire est complète et
2 est-ce qu'il a été remplacé?

3 C'est toutes des choses, dans le fond,
4 qu'on, que dans le cadre de notre actions
5 collective, on aurait été chercher dans le,
6 dans le cadre d'une interrogation hors-cour
7 par exemple. Puis ensuite, vous soulignez que
8 dans notre demande d'action collective, il y a
9 une de nos conclusions qui est à l'effet, et
10 là je vais essayer de la retrouver. J'avais
11 pris en note mais c'est pour, justement,
12 obtenir certaines informations. Donnez-moi un
13 instant que je le retrouve.

14 Ah, c'était plutôt par rapport à, le
15 nombre de gens qui constituaient notre, notre
16 groupe. Il y a une ordonnance dans notre
17 action collective qui demande d'ordonner à la
18 défenderesse de fournir à la représentante par
19 document électronique une liste comprenant le
20 nom et les dernières coordonnées connues de
21 tous les membres du groupe visés par la
22 présente action collective.

23 LA COUR:

24 Je, écoute, excuse-moi, là. Vous avez lu
25 ça excessivement rapidement...

Représentations, 9 octobre 2020

1 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

2 Oui, (inaudible)...

3 LA COUR:

4 ... puis je sais pas où ça se trouve
5 dans...

6 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

7 C'est à la page 20.

8 LA COUR:

9 À la page 20, d'accord.

10 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

11 De notre demande pour autorisation.

12 C'est la...

13 LA COUR:

14 Attendez, là.

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 ... c'est la troisième conclusion.

17 LA COUR:

18 À la page 20 de la demande?

19 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

20 Oui. Oui, de notre demande
21 d'autorisation.

22 LA COUR:

23 Référez le dossier? Ça, c'est la
24 troisième conclusion que j'ai à la page 20.
25 Excuse-moi...

Représentations, 9 octobre 2020

1 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

2 La demande pour autorisation d'exercer
3 une action collective?

4 LA COUR:

5 Oui.

6 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

7 Ah, on me dit que c'est à la page 19.

8 (Inaudible).

9 LA COUR:

10 Ah, ça se peut parce que vous le
11 regardez dans un autre format. Moi, j'ai le...

12 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

13 (Inaudible).

14 LA COUR:

15 Moi, j'ai ça en papier. Et c'est le
16 troisième sur la page, pour payer les sommes
17 d'argent, les dommages?

18 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

19 Je voulais revenir sur le fait qu'on
20 nous reproche de ne pas, de ne pas vous avoir
21 (inaudible) si notre groupe était un grand
22 groupe, un petit groupe, si les (inaudible)
23 était dans le fond, de vous avoir soumis cette
24 preuve-là, mais dans le fond nous, c'est
25 quelque chose qu'on va obtenir dans le cadre

Représentations, 9 octobre 2020

1 de notre action. En fait, on le souhaite. Et
2 on souhaite vous rappeler que la demande, le
3 moyen déclinatoire dans le fond, le fardeau de
4 preuve revient quand même à notre confrère.
5 Là, j'essaie de le trouver...

6 LA COUR:

7 Donc, il y avait la question des deux
8 (2) jugements auxquels j'ai fait référence.

9 Me ANDRÉ DUROCHER:

10 Monsieur le Juge, pendant que ma
11 confrère(sic) cherche son document, ma
12 collègue, virtuellement, nous dit que c'est
13 tous les corps d'emploi, tout le monde, la
14 pratique a cessé. (Inaudible) les documents,
15 quelle que soit l'appartenance de l'employé à
16 telle ou telle convention collective, soit un
17 cadre, tout ça a été mis dans une boîte et
18 c'est chez nous, chez Fasken.

19 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

20 (Inaudible), c'était à quel moment?

21 Me ANDRÉ DUROCHER:

22 Vous posez la question? La réponse, et
23 je peux obtenir la date exacte, mais je me
24 souviens que c'était dans le temps de la
25 discussion avec le syndicat. Mais je pourrais

Représentations, 9 octobre 2020

1 avoir dans quelques instants la date exacte.

2 Monsieur le Juge, j'ai eu l'occasion de
3 lire les deux (2) jugements que vous nous avez
4 envoyés. Donc, le premier arrêt de la Cour
5 d'appel, celui qui a été prononcé dans
6 l'affaire MC Commercial Inc. c. Collerette,
7 comme l'a dicté, puis là, je sais pas quel
8 juge a écrit parce que c'est un, c'est rendu
9 par la Cour.

10 Donc, le, les juges écrivent au
11 paragraphe premier qu'en principe (inaudible)
12 une situation exceptionnelle, (inaudible)
13 moyen préliminaire de peut-être présenter
14 avant l'étape d'autorisation car c'est à ce
15 moment que les questions préliminaires doivent
16 être tranchées et que l'absence de compétence
17 constitue une exception. Et ici, nous sommes
18 dans un cas d'absence de compétence.

19 Ayant dit ceci, la Cour explique que
20 l'arrêt Bisailon, c'est la règle, l'arrêt
21 contrôle et que l'utilisation de la procédure
22 d'action collective ne permet pas de
23 contourner les mécanismes de règlement des
24 griefs qu'on (inaudible) bien entendu par
25 l'arrêt prononcé par la Cour suprême dans

1 l'arrêt Bisailon.

2 La Cour, au paragraphe 3, nous indique
3 quelle est la méthode par laquelle on doit
4 procéder pour départager qui de la Cour
5 supérieure ou de l'arbitre de griefs a
6 compétence et qu'est-ce que ça veut dire quand
7 on dit que le litige relève de
8 l'interprétation de l'application de
9 l'administration des dispositions à la
10 convention collective. Il faut le faire en
11 examinant la (inaudible), l'ensemble des faits
12 du litige et vérifier si la convention
13 collective, expressément ou implicitement, a
14 prévu la situation en cause.

15 Et s'il s'agissait d'un régime de
16 retraite, et la Cour dit bon... Point
17 important ici, c'est que nous sommes dans une
18 situation où les gens qu'on (inaudible)
19 n'étaient pas les employeurs. C'étaient des
20 tiers et ici, la Cour dit, le litige tel
21 qu'engagé ne porte pas sur l'existence
22 l'interprétation, l'application des
23 dispositions de la convention collective. La
24 question est de savoir, de savoir si le régime
25 de retraite et des bénéficiaires (inaudible) ici

Représentations, 9 octobre 2020

1 des conditions de travail et (inaudible)
2 convention collective est de moindre
3 importance contre les (inaudible) du litige
4 introduit.

5 Nous sommes plutôt en présence d'un
6 recours en responsabilité civile intenté
7 contre des tiers non partie à la convention
8 collective. La demande est donc fondée sur le
9 transfert des actifs de (inaudible) Canada qui
10 parle d'une réorganisation corporative qui
11 aurait contribué à (inaudible) le fonds de
12 pension. Les avantages sociaux des salariés
13 syndiqués, donc l'essence du recours ne
14 concerne pas l'application de la convention
15 collective.

16 On devine ce qui s'est passé, on est
17 capables de lire entre les lignes. Le recours
18 civil ne porte que sur la responsabilité de
19 tiers à la convention collective. Donc, il y a
20 lieu de conclure que cette affaire-là
21 n'apporte pas de l'eau au moulin parce qu'elle
22 vise des entités autres que les employeurs.

23 En ce qui concerne l'autre affaire que
24 vous avez citée, (inaudible) c'est le
25 regroupement. (Inaudible) dit la même chose

Représentations, 9 octobre 2020

1 que Bisailon donc, la Cour d'appel confirme
2 bien que la Cour supérieure n'a pas compétence
3 pour les litiges de ce genre. Syndicat des
4 cols bleus groupe (inaudible) de Montréal.
5 C'était (inaudible).

6 Alors, c'est tout ce que j'avais à vous
7 dire. Laissez-moi juste jeter un coup d'oeil
8 sur mon téléphone pour voir si j'ai eu une
9 réponse à la question (inaudible).

10 LA COUR:

11 Pardon?

12 Me ANDRÉ DUROCHER:

13 Nous attendons la date exacte de
14 l'envoi, mais (inaudible).

15 LA COUR:

16 OK.

17 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

18 Si vous me permettez, pour ma part, par
19 rapport à la première décision, moi je
20 voudrais vous dire que selon nous, c'est très
21 pertinent. Ça vient confirmer que les tiers
22 dans la convention collective ne sont pas liés
23 juridiquement par une décision d'un arbitre de
24 griefs. Ce que nous, nous soutenons, en fait,
25 c'est que tous les candidats étaient des tiers

Représentations, 9 octobre 2020

1 à la convention collective.

2 Me ANDRÉ DUROCHER:

3 Monsieur le Juge, la Cour suprême a
4 répondu et a souligné dans l'arrêt Bisailon
5 que ce n'était pas là un argument pour ôter la
6 compétence à un arbitre de griefs. C'est ce
7 qu'avait décidé la Cour d'appel dans l'affaire
8 Bisailon et la Cour suprême a dit noir sur
9 blanc que c'était une erreur.

10 LA COUR:

11 Bon. Donc, je pense qu'on est venus à la
12 fin, sauf si vous avez de l'information,
13 maître Durocher, sur la question de la date
14 ou... La date que, disons la décision de
15 cesser d'utiliser le formulaire. Est-ce qu'on
16 parle, est-ce qu'on a une idée de quand? Je
17 comprends bien que c'est pas la preuve comme
18 telle, c'est juste un indice et c'est
19 seulement pertinent, dans un sens, sur
20 l'argument de la Commission des droits de la
21 personne à l'effet que la Cour supérieure est
22 mieux équipée pour répondre aux demandes et
23 remèdes recherchés dans l'action collective.

24 Me ANDRÉ DUROCHER:

25 Parfait. Alors, je sais pas si maître

Représentations, 9 octobre 2020

1 Laurin, elle est là?

2 Me GENEVIÈVE LAURIN:

3 Oui. Justement, je suis en ligne
4 actuellement avec la directrice adjointe du
5 service, là, des ressources humaines et ce
6 qu'elle me dit, c'est que, il y a deux (2)
7 choses, en fait. Ce sont deux (2) éléments.

8 Le premier, c'est lorsque, le moment où
9 on a cessé d'utiliser les questionnaires et
10 ça, on est à la recherche d'une date exacte.
11 Mais ce qu'on peut vous dire, c'est vraiment
12 dans la foulée de la signification de l'action
13 collective donc, nous avons cessé
14 l'utilisation très rapidement après la
15 réception de l'action collective.

16 Cependant, pour ce qui est de la
17 destruction, pas la destruction, pardonnez-
18 moi, là, mais la mise en boîte, si on veut, et
19 l'envoi des formulaires en question, des
20 questionnaires chez Fasken, donc, si on veut,
21 la non-accessibilité des questionnaires s'est
22 faite quelques mois plus tard. Nous croyons
23 que c'est en décembre deux mille dix-neuf
24 (2019) mais je le dis sous toute réserve parce
25 que nous sommes en train de faire les

Représentations, 9 octobre 2020

1 vérifications.

2 Mais pour, je peux vous envoyer par la
3 suite les dates exactes, mais comme je vous
4 dis, c'était très rapproché suite à la
5 signification de l'action collective pour ce
6 qui est de la cessation de l'utilisation des
7 questionnaires et par la suite, suite à des
8 discussions avec le syndicat, il y a eu donc,
9 vraiment la non-accessibilité, donc nous avons
10 fait (inaudible) pour récupérer les
11 questionnaires en question sous toutes leurs
12 formes, papier, numérique, contenus dans des
13 courriels, pour les transférer à, au
14 procureur.

15 LA COUR:

16 Donc, ça donne une idée. Je pense pas
17 que, en tout cas pour moi, je pense pas qu'on
18 est obligés d'aller en plus de détails. Si
19 quelqu'un veut être plus précis et partager
20 ses informations, d'accord. Je serais pas
21 contre cela, mais j'ai pas besoin, je ne crois
22 pas, d'avoir plus de détails pour le moment.
23 Ça donne le contexte et c'est ce que je
24 voulais comprendre. Donc, cela dit, je crois
25 qu'on arrive à la fin de l'audition. Et sauf

Représentations, 9 octobre 2020

1 si quelqu'un insiste pour me dire que non, il
2 y a quelque chose qu'on a oublié de
3 mentionner, un nouveau sujet... et je regarde
4 une réaction comme oui, il y a un nouveau
5 sujet?

6 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

7 Je voulais simplement être certaine
8 que... Parce que mon confrère, en relisant le
9 dernier, la décision de la Cour d'appel, est
10 venu dire que Bisailon avait bien confirmé
11 que c'était pas un moyen procédural et
12 j'espère que vous avez bien compris que nous,
13 notre demande et notre position, ce n'est pas
14 de dire que parce que vous avez, vous êtes le
15 seul à pouvoir rendre une action collective,
16 que vous êtes compétent. C'est vraiment basé
17 sur le fait que selon nous, l'arbitre de
18 griefs est pas compétent ou que c'est
19 concurrent. Là je (inaudible)...

20

21 LA COUR:

22 Non, non, j'ai compris ça depuis le
23 début.

24 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

25 OK, parfait.

Représentations, 9 octobre 2020

1 LA COUR:

2 Votre position, c'est si l'arbitre a une
3 compétence exclusive, ben là, la Cour
4 supérieure est exclue, mais autrement, la Cour
5 supérieure est compétente. Et pas juste parce
6 que c'est une action collective. On parle...

7 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

8 Oui, exactement.

9 LA COUR:

10 Oui. J'ai bien compris.

11 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

12 Je sais pas si votre deuxième, le
13 deuxième jugement, est-ce que votre
14 questionnement était par rapport au fait que
15 c'étaient des retraités? Est-ce que c'est
16 (inaudible) que vous souhaitiez que nous
17 développions ou...

18 LA COUR:

19 Non, c'est intéressant que la question
20 de tiers est soulevée souvent dans le contexte
21 des causes qui touchent aux pensions de
22 retraite, mais c'est pas parce que, c'est pas
23 parce que...

24 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

25 Parce que ça a été...

Représentations, 9 octobre 2020

1 LA COUR:

2 ... ça touche ce sujet comme tel que je
3 voulais avoir les commentaires. Mais on a pas
4 mal les plus récents commentaires de la Cour
5 d'appel sur le sujet et je voulais être
6 certain que tout le monde avait l'occasion de
7 les voir et de partager les commentaires
8 qu'ils voulaient partager, c'est tout.

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Parfait.

11 LA COUR:

12 D'accord?

13 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

14 Parce que j'ai exactement (inaudible).

15 Excusez-moi, (inaudible).

16 LA COUR:

17 Je sais pas si vous avez entendu là,

18 mais...

19 LA GREFFIÈRE:

20 Mais j'ai rien fait, là.

21

22 LA COUR:

23 Um?

24 LA GREFFIÈRE:

25 J'ai rien fait, moi là.

Représentations, 9 octobre 2020

1 LA COUR:

2 Oui?

3 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

4 Donc, seulement vous clarifier qu'il y a
5 vraiment une distinction à faire de par la
6 jurisprudence sur les retraités qui étaient
7 liés par la convention collective, donc...

8 LA COUR:

9 Mais j'ai bien compris, oui oui.

10 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

11 Parfait...

12 LA COUR:

13 Tout ça, c'était plaidé comme ça, là.
14 Pour les retraités, c'était déjà soulevé puis
15 j'ai bien compris...

16 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

17 Parfait.

18 LA COUR:

19 ... la distinction que je devrais pas
20 traiter les non-embauchés comme les retraités.
21 C'est ça votre position puis j'ai bien
22 compris. Donc, s'il n'y a pas autre chose, je
23 vous remercie pour vos représentations qu'on
24 peut qualifier comme de qualité. Et de toute
25 évidence, je prends le débat juridique en

Discussion, 9 octobre 2020

1 délibéré.

2 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

3 Monsieur le Juge, aimeriez-vous que je
4 vous retransmette la version finale de ma
5 plaidoirie? Parce que hier, comme je vous
6 ai - hier, mercredi - comme je vous ai
7 expliqué, la fin de mon plan d'argumentation
8 avait été modifiée suite à l'envoi de la
9 décision d'appel de mon confrère. Donc,
10 aimeriez-vous que je vous retransmette cette
11 nouvelle finale? Ben c'est celle-là que je
12 vous ai plaidée, là, mercredi.

13 LA COUR:

14 OK. Et c'était déjà partagé avec maître
15 Durocher, c'est ça?

16 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

17 Non, pas par écrit. C'est que ça a été
18 dit verbalement. Je vous soumetts que si vous
19 le souhaitez, je peux vous transmettre ma
20 version écrite pour votre bénéfice.

21 LA COUR:

22 Je veux pas le prendre si c'était pas
23 déjà partagé avec la partie adverse, sauf que
24 j'ai pris note de vos représentations. Je
25 pense c'est...

Discussion, 9 octobre 2020

1 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

2 Parfait. C'était pour votre bénéfice.

3 LA COUR:

4 ... dans cette optique-là, je pense que,
5 on peut pas, on peut pas être accusé de
6 prendre des choses... dernière minute parce
7 que je sais pas qu'est-ce qui est vraiment
8 écrit d'une façon précise dans le document.

9 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

10 Parfait. (Inaudible) pour votre
11 bénéfice.

12 LA COUR:

13 Mais j'ai vos représentations et je
14 pense ça va être suffisant. Si, lors du...

15 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

16 (Inaudible), Monsieur le Juge.

17 Me ANDRÉ DUROCHER:

18 (Inaudible) entendons pas.

19 LA COUR:

20 Ça...

21 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

22 (Inaudible).

23 LA COUR:

24 Ah, maître Durocher nous entend pas, je
25 sais pas pourquoi.

Discussion, 9 octobre 2020

1 Me ANDRÉ DUROCHER:

2 Là, je vous entends.

3 Me MAYA CHARETTE-CÔTÉ:

4 Je vous ai perdu aussi.

5 LA COUR:

6 Ah, OK. Donc, si...

7 Me ANDRÉ DUROCHER:

8 (Inaudible).

9 LA COUR:

10 ... si, OK. Pendant le délibéré, si j'ai
11 besoin de vos commentaires additionnels, on va
12 entrer en contact avec vous. Autrement, je
13 vous souhaite une bonne fin de la journée et
14 un bon long...

15

16 FIN DE L'ENREGISTREMENT

17

18 CAUSE PRISE EN DÉLIBÉRÉ

19

20

21 -----

22

23

24

25

Certificat de la sténographe

1 Je, soussignée, CHRISTIANE CHARETTE, sténographe
2 officielle dûment assermentée comme telle, certifie
3 que les pages qui précèdent sont et contiennent la
4 transcription exacte et fidèle, au meilleur de mes
5 connaissances et de mon jugement, de l'enregistrement
6 numérique effectué hors de mon contrôle.

7

8 Et j'ai signé,

9

10



11

CHRISTIANE CHARETTE, s.o.

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

Attestation

ATTESTATION

Nous soussignés, Bitzakidis, Clément-Major, Fournier, attestons que le présent mémoire est conforme au *Règlement de procédure civile de la Cour d'appel* et nous mettons gratuitement à la disposition des autres parties un exemplaire de tous les témoignages dont nous avons fait transcrire l'enregistrement.

Temps demandé pour la présentation orale de nos arguments : 90 minutes

Montréal, le 19 mai 2021

Bitzakidis, Clément-Major, Fournier

**Bitzakidis, Clément-Major, Fournier
(M^e Christine Campbell)
(M^e Maya Charette-Côté)
(M^e Stéphanie Fournier)
Avocates de l'appelante**