

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-2037

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-0941

EMPLOYEUR ACADÉMIE INTERNATIONALE ZIG ZAG 27, RUE LAURIER OUEST VICTORIAVILLE QC G6P 6P4 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION ASSOCIATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ACADÉMIE ZIG ZAG (CSQ) 18, RUE DU PARC VICTORIAVILLE QC G6P 3R5 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2019-02-26 Date dépôt : 2019-03-06	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2019-02-26 Date d'expiration : 2024-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2019-03-07
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 528-0559

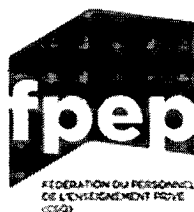
Convention collective intervenue

Entre :

Académie internationale Zig Zag

Et :

**Association du personnel enseignant de l'Académie
Zig Zag (CSQ)**



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2024

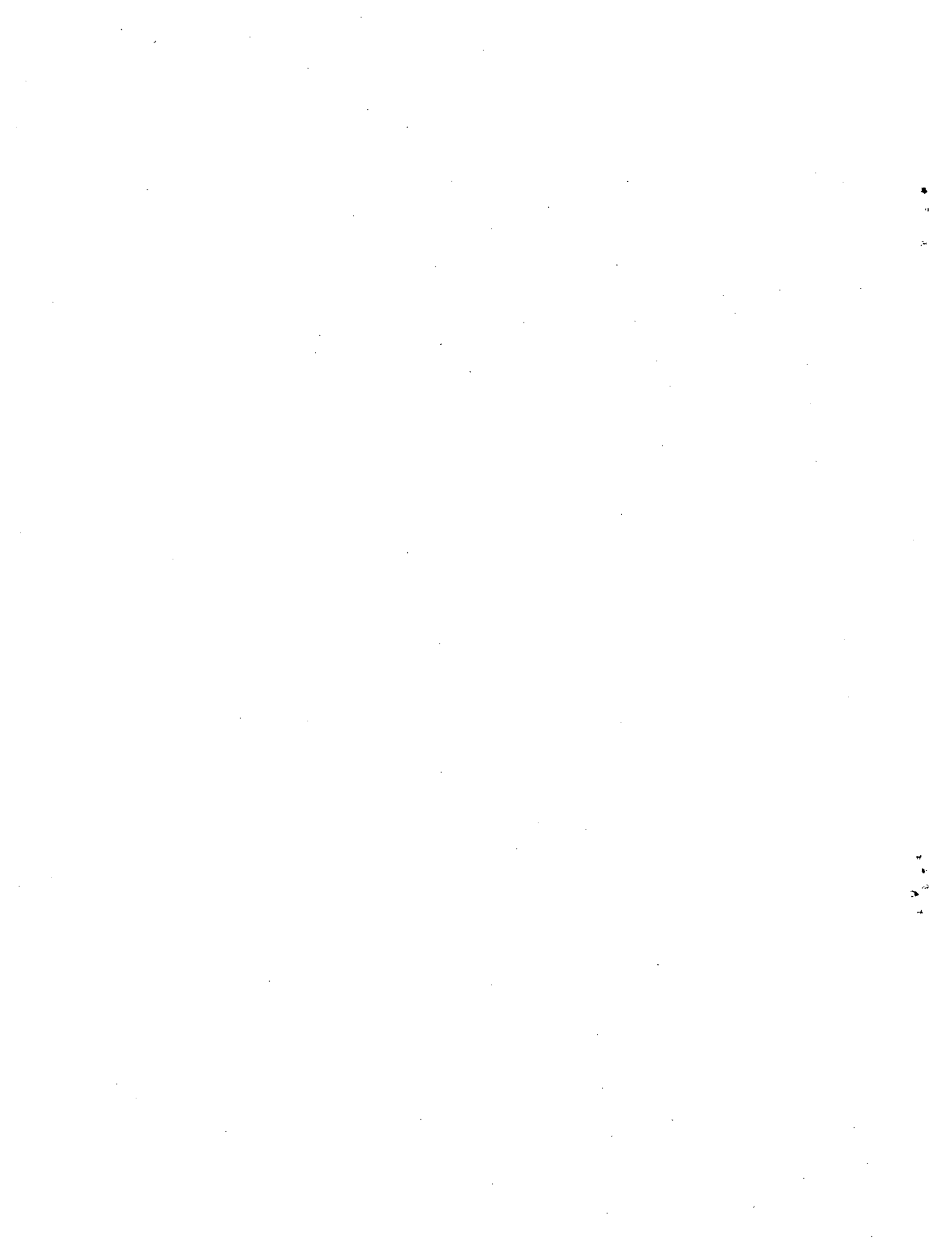


TABLE DES MATIÈRES

		Pages
Chapitre 1-0.00	But de la convention et définitions	7
1-1.00	But de la convention	7
1-2.00	Définitions.....	7
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance.....	16
2-1.00	Champ d'application	16
2-2.00	Reconnaissance	16
2-3.00	Grève et lock-out	16
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales.....	18
3-1.00	Communications, affichage et distribution des avis de l'Association	18
3-2.00	Utilisation des locaux de l'Académie pour fins syndicales.....	18
3-3.00	Documentation à fournir à l'Association	19
3-4.00	Régime syndical	20
3-5.00	Libérations pour activités syndicales.....	20
3-6.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	22
Chapitre 4-0.00	Objets et mécanismes de participation des enseignants.....	23
4-1.00	Consultation pédagogique	23
4-2.00	Comité de relations du travail (CRT).....	24
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi	25
5-1.00	Engagement, renouvellement de contrat et démission.....	25
5-2.00	Postes vacants et affectations	26
5-3.00	Ancienneté.....	27
5-4.00	Période de probation et permanence	29
5-5.00	Surplus de personnel, mise à pied et liste de rappel	30
5-6.00	Mesures disciplinaires.....	31
5-7.00	Réglementation des absences justifiées	32
5-8.00	Cession, modification du statut, fermeture	33
Chapitre 6-0.00	Avantages sociaux.....	34
6-1.00	Congés spéciaux	34
6-2.00	Assurance collective	35
6-3.00	Congés de maladie	35
6-4.00	Droits parentaux	36
6-5.00	Congé sans traitement.....	47
6-6.00	Régime de congé à traitement différé (RCTD)	48
6-7.00	Responsabilité civile	53
6-8.00	Perfectionnement.....	54
6-9.00	Régime de retraite	54

6-10.00	Régime de mise à la retraite progressive	55
6-11.00	Frais de séjour et déplacement.....	57
Chapitre 7-0.00	Rémunération	58
7-1.00	Clause rémunération	58
7-2.00	Classement, reclassement et reconnaissance de l'expérience	58
7-3.00	Versement du traitement.....	59
Chapitre 8-0.00	Activités professionnelles de l'enseignant.....	62
8-1.00	Principes généraux.....	62
8-2.00	Devoirs et fonctions générales de l'enseignant	62
8-3.00	Année d'enseignement	64
8-4.00	Durée et horaire des activités professionnelles	64
8-5.00	Tâche éducative	67
8-6.00	Répartition des tâches d'enseignement	70
8-7.00	Répartition des élèves dans un groupe.....	70
8-8.00	Conditions de travail particulières	72
8-9.00	Programmes et cours.....	72
8-10.00	Matériel didactique et spécialisé	72
8-11.00	Surveillance	72
8-12.00	Correction d'épreuves obligatoires.....	73
8-13.00	Activités scolaires avec coucher	74
Chapitre 9-0.00	Qualité de vie au travail	75
9-1.00	Santé et sécurité au travail	75
9-2.00	Accident du travail et maladie professionnelle	75
9-3.00	Respect des droits et libertés de la personne	75
9-4.00	Harcèlement	76
Chapitre 10-0.00	Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.....	77
10-1.00	Règles de procédure	77
10-2.00	Procédure d'arbitrage	77
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales.....	79
11-1.00	Dispositions interprétatives	79
11-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention.....	79
11-3.00	Amendements à la convention.....	79
11-4.00	Impression et distribution de la convention	80
Annexe A	Certificat d'accréditation.....	82
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion à l'Association	84
Annexe C	Contrat d'engagement (modèle à titre indicatif).....	85

Annexe D	Liste des enseignants pour fins d'ancienneté, de statut d'emploi, et de permanence.....	87
Annexe E	Échelles annuelles de traitement de l'enseignant.....	88
Annexe F	Taux horaire de la suppléance.....	89
Annexe G	Contrat du régime de congé à traitement différé.....	90
Annexe H	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	92

Chapitre 1-0.00 But de la convention et définitions

1-1.00 But de la convention

1-1.01 La présente convention a pour but :

- a) de permettre d'offrir des services d'enseignement dans le respect de la tradition de qualité éducative de l'Académie, tout en respectant les besoins des élèves;
- b) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Académie, l'Association et les enseignants;
- c) d'établir les conditions de travail des enseignants régies par la présente convention;
- d) de définir les droits et les obligations des enseignants en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité;
- e) de faciliter le règlement de toute mésentente pouvant survenir entre l'Académie, l'Association et les enseignants.

1-2.00 Définitions

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

1-2.01 Ancienneté

Telle que définie à l'article 5-3.00, l'ancienneté signifie la période d'emploi se calculant en termes d'années et de jours pour tout enseignant à temps complet. Pour un enseignant à temps partiel, ou suppléant, le calcul s'effectue au prorata d'une charge de travail à temps complet, et ce, sur la base de deux cents (200) jours par année scolaire.

En aucun temps l'enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement. L'ancienneté est reconnue après la réussite de la période de probation. Quand un enseignant réussit sa période de probation, sa date d'ancienneté rétroagit à sa première date d'engagement.

1-2.02 Année d'engagement

Période de douze (12) mois commençant le 1^{er} juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'autre année, période durant laquelle l'enseignant est à l'emploi de l'Académie.

1-2.03 **Année d'enseignement**

Toute période de dix (10) mois (deux cents (200) jours), dans une même année scolaire, durant laquelle un enseignant enseigne chez l'Employeur, le tout conformément à la clause 8-3.01.

1-2.04 **Année d'expérience**

Période reconnue dans l'exercice de la profession d'enseignement conformément aux règles applicables à l'article 7-2.00.

En aucun temps, l'enseignant ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année d'engagement.

1-2.05 **Année de scolarité**

Toute année complète de scolarité reconnue par une attestation décernée selon le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère.

1-2.06 **Antécédents judiciaires**

Une condamnation pour un acte criminel ou une infraction pénale pour laquelle une personne n'a pas obtenu le pardon pour l'infraction ou l'acte criminel visé par les exigences du Ministère et selon la fréquence exigée par le Ministère.

1-2.07 **Association ou Syndicat**

L'Association du personnel enseignant de l'Académie Zig Zag (CSQ).

1-2.08 **Centrale - CSQ**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.09 **Congédiement**

Mesure disciplinaire ou administrative qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un enseignant pour une cause juste et suffisante.

1-2.10 **Conjointe ou conjoint**

Les personnes :

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

- c) qui sont de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-2.11 **Contrat d'engagement**

Contrat intervenu entre l'Employeur et un enseignant. La formule du contrat d'engagement est définie à l'annexe C (modèle à titre indicatif).

1-2.12 **Convention**

La présente convention collective.

1-2.13 **Critères de compétence**

L'enseignant est réputé satisfaire aux exigences du poste lorsqu'il répond aux critères de compétence suivants :

- avoir un brevet spécialisé d'enseignement ou un certificat spécialisé pour la matière visée ou l'équivalent. L'enseignant doit satisfaire aux exigences de la tâche qui doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- Avoir réussi le test *SEL-B* ou du *Céfranc* à la hauteur de soixante-dix pour cent (70 %) par module. Le test *TECFÉE* réussi à l'intérieur d'un baccalauréat est également accepté.
- Lorsqu'un poste est affiché conformément à l'article 5-2.00 et que cet affichage contient l'exigence de l'anglais, la maîtrise de la langue anglaise doit être évaluée à l'aide d'un test oral et écrit. Pour le test oral, la méthode d'évaluation est choisie par l'Employeur et sera soumise pour consultation au CRT. Pour le test écrit, l'évaluation est faite à partir du test d'anglais écrit *SEL-B* ou son équivalent.

1-2.14 **Demi-journée**

La demi-journée de l'enseignant est cette période qui s'intercale entre l'ouverture des cours le matin et le début de sa période de dîner ou celle située entre la fin de sa période de dîner et le départ des élèves en après-midi.

1-2.15 **Délais**

À moins d'entente écrite entre les parties, les délais prévus dans cette convention sont de rigueur.

1-2.16 Employeur ou Académie

L'Académie Internationale Zig Zag, école primaire privée. L'Académie Internationale Zig Zag est une institution d'enseignement privée légalement constituée ayant son siège social en la ville de Victoriaville, et considérée aux fins de la présente convention comme l'Employeur.

1-2.17 Enseignant

Tout salarié, couvert par le certificat d'accréditation détenu par l'Association, engagé par l'Employeur pour assumer une tâche d'enseignement du régime pédagogique en vertu des dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) et du *Règlement sur les autorisations d'enseigner* (RLRQ, c. I-13.3, r.2).

1-2.18 Enseignant régulier

Tout enseignant à temps partiel ou à temps complet et qui n'est pas un enseignant suppléant.

1-2.19 Enseignant à temps complet

Tout enseignant engagé pour assumer une tâche d'enseignement d'au moins soixante-dix (70 %) de celle d'une tâche éducative maximale. Pour l'enseignant du secteur des niveaux du primaire, une tâche éducative maximale représente vingt-deux (22) ou vingt-trois (23) heures de tâche d'enseignement, une (1) heure de tâche complémentaire et deux (2) ou trois (3) heures de tâche de tutorat ou de surveillance assujetties à une certaine flexibilité pour répondre aux besoins pédagogiques ponctuels et neuf (9) heures de tâche de nature personnelle par semaine (voir également les autres répartitions à la clause 8-5.04).

1-2.20 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant engagé pour assumer une tâche d'enseignement inférieure à celle de l'enseignant à temps complet.

1-2.21 Enseignant permanent

Conformément aux dispositions de la convention collective, tout enseignant régulier ayant eu une réussite de sa période de probation.

1-2.22 Enseignant spécialiste

Tout enseignant à temps complet ou à temps partiel affecté de façon générale à l'enseignement de l'éducation physique et à la santé, de l'anglais, langue seconde et du français, langue maternelle au programme anglophone du secteur primaire auprès de plusieurs groupes d'élèves du préscolaire et du primaire, ainsi que toute autre spécialité reconnue par l'Employeur.

1-2.23 Enseignant suppléant

Enseignant embauché pour travailler dans un poste temporaire, pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer un enseignant absent.

1-2.24 Fédération

La Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

1-2.25 Genre et nombre

En faisant les adaptations nécessaires, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

1-2.26 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les deux (2) parties ont le droit de déposer un grief.

1-2.27 Installations

À l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Académie est composée de deux (2) installations :

1. L'installation située au 153, rue Saint-Jean-Baptiste à Victoriaville;
2. L'installation située au 27, rue Laurier Ouest à Victoriaville.

1-2.28 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et chômés prévus au calendrier et déterminés par l'Académie pour une année d'engagement.

1-2.29 Légalement qualifié

L'enseignant qui détient une autorisation personnelle d'enseigner, décernée par le ministre :

- a) soit un brevet d'enseignement du Québec;

- b) soit un permis d'enseigner du Québec sous réserve des exigences imposées lors de l'obtention de ce permis;
- c) soit une autorisation provisoire d'enseigner du Ministère sous réserve des exigences lors de l'émission de cette autorisation.

1-2.30 **Ministère**

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou tout autre organisme lui succédant.

1-2.31 **Ministre**

Le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou tout autre ministre lui succédant.

1-2.32 **Mise à pied**

Cessation d'emploi reliée au non-renouvellement du contrat d'engagement de l'enseignant pour surplus de personnel, abolition de poste ou un autre motif, conformément aux dispositions de l'article 5-5.00.

1-2.33 **Niveau**

Les différentes subdivisions des groupes d'élèves au secteur primaire (1^{re} à la 6^e année) et au secteur préscolaire (maternelle 5 ans).

1-2.34 **Non-réengagement**

Non-renouvellement du contrat individuel de travail de l'enseignant non permanent.

1-2.35 **Parties**

Tel que définies sur le certificat d'accréditation : l'Académie Internationale Zig Zag et l'Association du personnel enseignant de l'Académie Zig Zag (CSQ).

1-2.36 **Période/période d'enseignement/période de probation**

- a) Période : unité de temps de soixante (60) minutes.
- b) Période d'enseignement : période de temps durant laquelle un enseignant donne un cours ou dirige des travaux pratiques auprès d'élèves.
- c) Période de probation :

- Période de temps d'une durée de deux (2) années d'enseignement pendant laquelle l'Employeur évalue les compétences, les aptitudes et les capacités d'un nouvel enseignant régulier à temps complet à son emploi.
- Période de temps équivalente à mille neuf cent soixante (1 960) heures de travail effectif pendant laquelle l'Employeur évalue les compétences, les aptitudes et les capacités d'un nouvel enseignant régulier à temps partiel à son emploi.

Aux fins d'application du présent paragraphe, toutes les heures de la tâche éducative décrite aux clauses 8-5.02 et 8-5.04 sont comptées dans la période de mille neuf cent soixante (1 960) heures de travail effectif.

1-2.37 Poste

L'ensemble des tâches et fonctions auxquelles l'Employeur affecte un enseignant régulier.

1-2.38 Réussite de la période de probation

Condition selon laquelle un enseignant régulier à temps complet ou à temps partiel a complété avec succès sa période de probation d'une durée de deux (2) années d'enseignement chez l'Employeur à temps complet ou l'équivalent selon le paragraphe c) de la clause 1-2.36. La reconnaissance de la réussite de sa probation lui est acquise qu'à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit ces deux (2) années ou son équivalence.

1-2.39 Représentant syndical

L'enseignant désigné par l'Association aux fins d'exercer des fonctions syndicales de représentation.

1-2.40 Salarié

Tout enseignant couvert par le certificat d'accréditation décrit à la clause 2-1.01 et assujettie à la présente convention.

1-2.41 Secteur

Aux fins de la présente convention, le secteur regroupe les enseignants des divisions suivantes :

- a) préscolaire (maternelle 5 ans);
- b) chacun des niveaux du primaire;

- c) la spécialité de l'éducation physique et à la santé;
- d) la spécialité de l'anglais, langue seconde;
- e) la spécialité du français, langue maternelle au programme anglophone du secteur primaire.

1-2.42 **Statut d'emploi**

Aux fins de la présente convention, les statuts d'emploi sont les suivants :

- a) enseignant à temps complet (régulier ou suppléant);
- b) enseignant à temps partiel (régulier ou suppléant).

À la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le statut d'emploi de chaque enseignant est celui indiqué à l'annexe D.

1-2.43 **Tâche complémentaire**

La période de temps obligatoire consacrée aux tâches et fonctions, autres que l'enseignement, la tâche de tutorat ou de surveillance et la tâche de nature personnelle doit être accomplie à l'intérieur des locaux de l'Académie. Elle est composée :

- des réunions en relation avec le travail, autre que celle prévue à la clause 8-4.07 et pour un maximum d'une (1) rencontre par semaine, soit, à titre d'exemple, une (1) période par semaine réservée pour une rencontre de suivi pédagogique, une (1) période par semaine consacrée à une aide ou au soutien pédagogique à apporter à un collègue de travail en classe.

1-2.44 **Tâche de nature personnelle**

Le temps de travail personnel qui est relatif aux tâches décidées par l'enseignant, autre que l'enseignement, la tâche de tutorat ou de surveillance et la tâche complémentaire. Les tâches de nature personnelle sont accomplies, au choix de l'enseignant, à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de l'Académie. Toutefois et malgré ce qui précède, l'enseignant doit exécuter des tâches de nature personnelle à l'intérieur des locaux de l'Académie durant la période de récréation du matin et de l'après-midi, seulement si l'enseignant est affecté à la période de la journée qui précède et qui suit celle de la récréation.

1-2.45 Traitement

Le terme traitement signifie la rémunération en monnaie légale à laquelle donne droit l'échelle et le taux de traitement, laquelle comprend les jours de travail, les jours fériés et payés et les jours de vacances.

1-2.46 Traitement d'un jour ouvrable

Dans le cas d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel, c'est le 1/200^e du traitement annuel; dans le cas d'un enseignant suppléant, c'est le traitement auquel il a droit pour un (1) jour déterminé de travail.

1-2.47 Tutorat

Intervention ou activité auprès d'un élève visant la sécurité, le développement académique, personnel et social de celui-ci, en l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation. Cet encadrement est planifié en accord avec les directives de l'Employeur.

Chapitre 2-0.00 Champ d'application et reconnaissance

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention s'applique à « *toutes les enseignantes et tous les enseignants à l'exception de ceux qui donnent des cours qui ne sont pas dans le curriculum* » qui sont couvertes et couverts par le certificat d'accréditation (dossier : AQ-2001-0941 visé à l'annexe A).

2-2.00 Reconnaissance

2-2.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme la seule représentante exclusive des enseignants couverts par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention.

2-2.02 L'Employeur ou un représentant de l'Employeur et un enseignant ne peuvent convenir d'entente particulière sans le consentement écrit de l'Association.

2-2.03 L'Association reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger, d'administrer, de définir les projets éducatifs, d'initier des politiques et des règlements nécessaires à sa bonne marche; notamment le droit : d'engager, de réengager, de déterminer les programmes d'études, les activités et les cours offerts aux élèves, d'établir et de répartir les charges professionnelles de travail, de congédier pour cause juste et suffisante, de mettre à pied et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'Employeur, et ce, dans le respect de la présente convention.

2-2.04 L'Association reconnaît que l'Employeur est un établissement d'enseignement privé qui est assujéti à des exigences du Ministère. Advenant le cas où le Ministère ou le ministre impose une directive, politique, exigence ou autre règle obligatoire à l'Employeur qui serait incompatible avec une disposition de la convention collective, les parties s'engagent à se rencontrer afin de rédiger une entente permettant que l'Employeur s'y conforme.

2-2.05 La présente convention a préséance sur un règlement de régie interne de l'Académie relatif aux conditions de travail des enseignants lorsque celui-ci entre en conflit avec les dispositions de la présente convention.

2-3.00 Grève et lock-out

2-3.01 Étant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, l'Association et les enseignants conviennent que, pour la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, ralentissement d'activités, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail.

2-3.02 -- Au cours de la présente convention, il n'y aura aucune contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Communications, affichage et distribution des avis de l'Association

- 3-1.01 Toute communication officielle entre les parties doit être transmise en fonction des moyens les plus appropriés.
- 3-1.02 Avec l'autorisation de l'Employeur, l'Association peut afficher, aux endroits prévus à cette fin et pour chacune des installations, les documents destinés aux membres de l'Association. Les documents ainsi affichés doivent être attestés d'une signature d'un représentant syndical et ne doivent contenir aucun propos diffamatoire dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 3-1.03 Sur réception du courriel destiné à l'Association, l'Employeur le dépose dans un casier d'un des représentants de l'exécutif syndical désigné par l'Association.
- 3-1.04 À la signature de la convention collective, les parties se transmettent mutuellement la liste des personnes autorisées à représenter chacune d'elle et dans les cinq (5) jours d'un changement.
- 3-1.05 L'Association peut distribuer tout document de nature syndicale à chacun des enseignants en le déposant dans le casier respectif de chaque membre.
- 3-1.06 À l'extérieur des heures régulières de travail et avant la fermeture de l'Académie, l'Association peut utiliser les services de reprographie et de communications de l'Employeur. L'Association rembourse à l'Employeur les coûts réels de cette utilisation. Pour les photocopies, le coût est fixé à vingt-cinq cents (0,25 \$) par page, le tout payable une fois par mois.

3-2.00 Utilisation des locaux de l'Académie pour fins syndicales

- 3-2.01 L'Employeur met à la disposition des enseignants une salle de repos adéquate dans les locaux de l'Académie.
- 3-2.02 L'Académie met à la disposition de l'Association, sans frais, un local à usage non-exclusif (*«local de travail»*) aux fins de secrétariat et de réunion.
- L'aménagement du local comprend un classeur fermant à clé à usage exclusive de l'Association.
- 3-2.03 Après autorisation de l'Employeur, l'Association peut utiliser une salle de classe inutilisée aux fins de réunion entre 16 h et 17 h 30 et par la suite la remettre en bon état.

3-3.00 Documentation à fournir à l'Association

3-3.01 L'Employeur transmet au Syndicat copie conforme de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée à un enseignant, à un groupe d'enseignants ou à l'ensemble des enseignants.

3-3.02 L'Employeur fournit à l'Association, au plus tard le 15 octobre de chaque année la liste complète, par ordre alphabétique, des enseignants en indiquant pour chacun les renseignements suivants :

- les nom et prénom;
- le sexe;
- l'adresse connue;
- le numéro de téléphone après autorisation de l'enseignant;
- la scolarité reconnue par l'Employeur;
- l'ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective;
- l'expérience reconnue;
- le statut d'emploi de l'enseignant;
- le traitement;
- le poste occupé, la ou les disciplines enseignées.

3-3.03 L'Employeur fournit, mensuellement ou au besoin, à l'Association les renseignements ci-après lorsque survient l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) le nom du nouvel enseignant, la date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.02;
- b) le nom de l'enseignant qui a démissionné et la date du départ;
- c) le nom de l'enseignant qui a changé de poste et la date du changement;
- d) le nom de l'enseignant qui obtient un congé lié aux droits parentaux ou un congé sans traitement de plus d'un (1) mois et la durée prévue du congé;
- e) la liste avec les adresses et numéros de téléphone des enseignants.

3-3.04 L'Employeur transmet au représentant syndical, dans les quinze (15) jours de l'occurrence, une copie de l'acceptation ou du refus par la direction de l'Académie de chacune des demandes de congé, avec ou sans traitement, et de sa prolongation s'il y a lieu en incluant les raisons du refus.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01 Tout enseignant membre au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion à l'Association pour toute la durée de la présente convention.

3-4.02 Après la date d'entrée en vigueur de la convention, tout candidat doit, lors de son engagement, signer une demande d'adhésion à l'Association selon le formulaire prévu à l'annexe B. Si l'Association l'accepte, il doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la présente convention.

3-4.03 Le fait pour un enseignant d'être refusé ou expulsé de l'Association ne peut rompre son lien d'emploi avec l'Employeur.

3-5.00 Libérations pour activités syndicales

Section I Congé sans perte de traitement et sans remboursement par l'Association à l'Employeur

3-5.01 Le représentant syndical peut s'absenter, sans perte de traitement, pour accompagner un enseignant lors d'une rencontre disciplinaire avec l'Employeur.

3-5.02 Le représentant syndical peut s'occuper de façon raisonnable, sans perte de traitement, de toute activité d'ordre syndical durant les heures de travail, et ce, après une autorisation de l'Employeur qui ne doit pas être refusée sans motif valable. Ces activités occasionnelles qui peuvent être exercées, notamment aux fins d'enquête de grief, d'application et d'interprétation de la convention, ne doivent pas entraver le fonctionnement normal de l'Employeur. En conséquence, elles doivent, lorsque possible, être effectuées à l'extérieur des heures de classe des élèves.

3-5.03 Les enseignants membres du comité de relations du travail (CRT) peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement par l'Association, pour la durée de la tenue des réunions.

3-5.04 Un maximum de deux (2) enseignants, membres du comité de négociation, peuvent s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres de négociation, sans perte de traitement ni remboursement par l'Association.

3-5.05 Aux fins d'application des dispositions prévues aux clauses 3-5.03 et 3-5.04, il est attendu que les parties se rencontreront ou négocieront prioritairement lors de journées où les élèves ne sont pas présents ou en dehors des heures de classe des élèves.

Section II Congé sans perte de traitement avec remboursement par l'Association à l'Employeur

3-5.06 Tout enseignant requérant ou appelé comme témoin par l'Association dans un arbitrage de grief ou devant un tribunal créé en vertu du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) ou devant un tribunal administratif, peut s'absenter de son travail et l'Employeur doit en être avisé par écrit au moins sept (7) jours précédant l'audition.

3-5.07 Tout enseignant libéré pour activité syndicale, maximum un (1) enseignant à la fois, peut s'absenter de son travail et l'Employeur doit en être avisé par écrit au moins sept (7) jours à l'avance. La durée de l'absence ne doit pas dépasser deux (2) jours consécutifs. La durée totale de jours d'absence est de dix (10) jours maximum par année d'enseignement pour l'ensemble des enseignants. Ces activités ne doivent pas entraver le fonctionnement normal de l'Employeur.

3-5.08 Un enseignant libéré en vertu des dispositions de la présente section maintient son traitement dû par l'Employeur, mais avec remboursement par l'Association à l'Employeur en ajoutant les déboursés supportés par l'Employeur.

L'Employeur fournit à l'Association les détails de la réclamation et déduit le montant réclamé de la cotisation syndicale.

L'Association rembourse à l'Employeur le coût de remplacement de l'enseignant absent, tel qu'assumé par l'Employeur.

Section III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-5.09 Après entente avec l'Employeur sur demande écrite de l'Association à l'Employeur avant le 1^{er} avril, l'Employeur libère, sans traitement, un (1) enseignant désigné par l'Association, pour lui permettre de travailler à temps plein pour l'Association ou un organisme syndical dont il est affilié. Il ne peut y avoir plus d'un (1) enseignant à la fois. L'Employeur répondra à la demande de libération au plus tard le 15 juin.

- 3-5.10 L'Association doit indiquer dans l'avis écrit, la date de départ et la date du retour au travail de l'enseignant. La durée du congé sans traitement pour activités syndicales est d'une (1) année scolaire.

Section IV Modalités diverses, droits et avantages

- 3-5.11 L'enseignant libéré en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages, à l'exclusion du salaire et de l'accumulation de l'expérience pour l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-5.09, dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement au travail.

- 3-5.12 Au retour d'un congé pour fonctions syndicales, l'enseignant occupe les fonctions qu'il occupait comme s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la présente convention.

3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

- 3-6.01 L'Employeur déduit de chacune des paies de l'enseignant une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par l'Association. Dans le cas d'un enseignant embauché après la date de signature de la convention, l'Employeur déduit cette cotisation régulière 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 trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.

- 3-6.03 L'Employeur remet à l'Association ou au mandataire désigné par elle, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois, les cotisations perçues le mois précédant ainsi que la liste des enseignants cotisants et du montant de la cotisation de chacun.

- 3-6.04 L'Employeur inscrit le montant total des retenues syndicales sur les relevés d'impôt de chaque enseignant au cours de l'année civile correspondante.

Chapitre 4-0.00 Objets et mécanismes de participation des enseignants

4-1.00 Consultation pédagogique

4-1.01 Les enseignants de l'Académie sont consultés sur tous les sujets suivants concernant l'organisation ou le développement de l'enseignement à l'Académie. À cet effet, l'Employeur transmet à l'ensemble des enseignants les documents nécessaires à cette consultation.

- a) le projet éducatif de l'Académie;
- b) l'implantation de mesures de soutien scolaire pour améliorer le rendement académique des élèves;
- c) la mise en place de l'ensemble des mécanismes d'intégration et d'évaluation du suivi des nouveaux enseignants;
- d) les politiques relatives à la sélection et à l'utilisation du matériel didactique incluant le matériel didactique se rapportant aux nouvelles technologies de l'information et de la communication;
- e) l'élaboration du début et de la fin du calendrier scolaire;
- f) les objectifs, le choix et l'organisation des activités ou sorties des élèves qui ont un impact pédagogique;
- g) l'élaboration et les modalités d'application des règlements disciplinaires applicables aux élèves;
- h) les activités de perfectionnement des enseignants;
- i) les autres sujets de nature pédagogique que les enseignants et l'Employeur conviennent de mettre à l'ordre du jour;
- j) la consultation sur les modalités d'application en ce qui a trait à la suppléance (rf. clause 8-5.09).

4-1.02 l'Employeur affiche trois (3) jours à l'avance l'ordre du jour des rencontres pédagogiques afin de permettre aux enseignants d'y apporter des suggestions.

4-1.03 En cas de désaccord entre les enseignants et l'Employeur sur le processus de consultation prévu au présent article, les parties conviennent de se référer expressément au comité de relation du travail (CRT).

4-2.00 Comité de relations du travail (CRT)

- 4-2.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur et l'Association forment un comité paritaire désigné « comité de relations du travail (CRT) ».
- 4-2.02 Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des enseignants membres et désignés par l'Association.
- 4-2.03 Le comité établit ses propres règles de procédure.
- 4-2.04 Les représentants des parties doivent se rencontrer dans les meilleurs délais suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer la date de la rencontre.
- 4-2.05 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres d'une durée de cent vingt (120) minutes quatre (4) fois par année ont lieu en dehors des heures de classe des élèves, et ce, sur préavis de sept (7) jours.
- 4-2.06 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toutes les questions ayant trait aux conditions de travail des enseignants, tous les sujets qui lui sont référés explicitement en vertu des dispositions de la convention.

Chapitre 5-0.00 Conditions d'emploi

5-1.00 Engagement, renouvellement de contrat et démission

- 5-1.01 L'engagement de tout enseignant est du ressort de l'Employeur conformément aux dispositions de la convention.
- 5-1.02 Dans la mesure du possible, l'Employeur doit créer des postes à temps complet avant de procéder à la création de postes à temps partiel.
- 5-1.03 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat d'engagement apparaissant à l'annexe C. Copie conforme de ce contrat d'engagement est remise à l'Association à chaque année scolaire, s'il y a modification.
- Dans les trente (30) jours de son engagement, l'Employeur remet à chaque enseignant à son emploi, une copie du contrat d'engagement prévu à l'annexe C pour l'année d'engagement en cours.
- 5-1.04 L'Employeur transmet par courrier électronique à l'enseignant, à la signature de son contrat d'engagement, le fichier électronique de la présente convention collective de travail. L'Employeur met également à la disposition des enseignants, dans leur salle commune de travail aux deux (2) installations, une copie document papier de ladite convention.
- 5-1.05 L'enseignant fournit à l'Employeur, avant la signature de son contrat d'engagement, les documents attestant ses diplômes, son expérience, le formulaire de consentement à la vérification d'antécédents judiciaires ainsi que l'attestation du test SEL-B.
- 5-1.06 Dans le contrat d'engagement figure une clause concernant les antécédents judiciaires, conformément aux instructions du Ministère.
- 5-1.07 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-1.08, le contrat d'engagement d'un enseignant permanent est d'une (1) année d'engagement, soit du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 5-1.08 Le contrat d'engagement d'un enseignant permanent se renouvelle automatiquement à l'expiration de son contrat, sous réserve de la possibilité d'une mise à pied qui, dans ce dernier cas, lui est adressée avant le 1^{er} juin d'une année d'engagement.
- 5-1.09 L'engagement d'un enseignant non permanent à temps plein, à temps partiel ou suppléant est pour une durée déterminée, soit de sa première journée de travail à la dernière journée de classe des élèves. À moins que le contrat soit renouvelable selon les dispositions de la clause 5-1.08, cet engagement prend fin automatiquement au terme de celui-ci.

5-1.10 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignant suppléant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant. Ce contrat est alors résiliable au terme du contrat ou au retour dudit enseignant absent à la première de ces échéances, et ce, malgré toute autre disposition de la présente convention. La date de retour de l'enseignant absent est inscrite, lorsque connue, sur le contrat comme date probable de la fin de son contrat ou au plus tard le 30 juin.

5-1.11 Tout enseignant peut démissionner moyennant un avis écrit de quinze (15) jours donné à l'Employeur, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur et l'enseignant.

5-1.12 Après le départ de l'enseignant, un relevé salarial électronique détaillé, auquel l'enseignant a accès, indique le montant correspondant aux sommes dues par dépôt direct. De plus, un relevé d'emploi électronique sera envoyé par l'Employeur à l'autorité compétente.

5-2.00 Postes vacants et affectations

5-2.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'Employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique à l'Association dans les cinq (5) jours. À l'expiration de ce délai de cinq (5) jours et si l'Employeur décide de combler le poste, ce poste est affiché et comblé selon les dispositions du présent article.

5-2.02 Lorsqu'un poste vacant ou nouvellement créé est disponible, il est d'abord offert aux enseignants à l'emploi de l'Académie par un affichage interne d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage est effectué également par expédition postale ou par voie électronique, à la dernière adresse postale ou courriel connue, aux enseignants dont l'absence est prévisible pendant la durée de l'affichage.

L'Employeur peut procéder simultanément à un affichage externe d'un poste vacant ou nouvellement créé disponible.

5-2.03 L'avis d'affichage doit indiquer le niveau d'enseignement, le secteur, la discipline, les critères de compétence énoncés à la clause 1-2.13 et la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne à qui doit être transmise la candidature.

L'Employeur transmet à l'Association copie de l'avis d'affichage ainsi que copie des mises en candidature des enseignants déjà à l'emploi de l'Académie, à la fin de l'affichage.

5-2.04 Si aucun enseignant ne présente sa candidature, ou si aucun enseignant ne répond aux critères de compétence, l'Employeur octroie le poste à son choix, notamment à un candidat de l'extérieur et engage, le cas échéant, celui qu'il juge apte à occuper les fonctions.

S'il y a plusieurs enseignants qui répondent aux critères de compétence, l'ancienneté prévaut sur le choix du candidat.

Advenant que plusieurs candidats qui répondent aux critères de compétence aient une ancienneté identique, l'expérience dans l'enseignement doit prévaloir et, le cas échéant, le nombre d'années de scolarité est déterminant.

5-2.05 L'enseignant qui est inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.04 est considéré comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé pour lequel il répond aux critères de compétence.

5-2.06 Lorsqu'un poste est nouvellement créé, temporairement vacant ou devient définitivement vacant en cours d'année scolaire, l'Employeur peut combler le poste temporairement jusqu'à la fin de l'année scolaire en engageant un enseignant suppléant et le poste vacant est offert à l'ensemble des enseignants permanents, conformément au présent article.

5-2.07 **Affectations pour les années d'enseignement**

Pour les enseignants permanents, l'Employeur présente les affectations (niveau) au plus tard le 15 juin en fonction des besoins des élèves. S'il y a litige sur les affectations, celles-ci sont débattues devant le comité de relations du travail (CRT). À défaut d'entente, l'ancienneté prévaut sous réserve des critères de compétence prévus à la clause 1-2.13.

5-3.00 **Ancienneté**

5-3.01 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas suivants :

- a) durant une absence maximale de vingt-quatre (24) mois survenue à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou par le Tribunal administratif du travail (TAT);
- b) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident autre qu'une lésion professionnelle;
- c) durant un congé sans traitement;
- d) pendant la durée d'un congé de maternité et ses prolongations;

- e) pendant tout autre congé de droits parentaux prévu à l'article 6-4.00;
- f) pendant les quinze (15) premiers mois de la période de rappel de l'enseignant permanent suite à une mise à pied;
- g) pendant les deux (2) premières années de l'occupation d'un poste de cadre ou de professionnel à l'Académie;
- h) pendant tout autre congé prévu aux présentes, sauf dispositions contraires prévues à la convention.

5-3.02 Un enseignant perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) la démission d'un enseignant;
- b) à compter de la date effective de la prise de sa retraite;
- c) le congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale ou un règlement;
- d) incapacité d'occuper sa fonction éducative pour une maladie ou un accident autre qu'une maladie professionnelle après la période de vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence;
- e) incapacité d'occuper sa fonction éducative en raison d'une lésion professionnelle après une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence;
- f) s'il s'est écoulé plus de quinze (15) mois consécutifs depuis le non-rappel d'un enseignant permanent pour surplus de personnel;
- g) s'il ne se rapporte pas au poste, lors d'un rappel ou la fin d'un congé sans traitement, dans les cinq (5) jours du rappel signifié par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'Employeur;
- h) non-réengagement de l'enseignant, incluant le non-renouvellement du contrat d'engagement.

5-3.03 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de l'Employeur n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi de l'Académie au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques; l'ancienneté de l'enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-3.04 Avant le 15 octobre de chaque année et dès l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Académie établit l'ancienneté de tout enseignant à son emploi, conformément aux dispositions du présent article. La liste d'ancienneté est établie au 30 juin de chaque année, et ce, à compter de la première date d'engagement de l'enseignant.

5-3.05 L'Académie affiche aux deux (2) installations la liste d'ancienneté au plus tard le 15 octobre et cette liste demeure affichée pour une période de dix (10) jours. L'Association dispose d'un délai de dix (10) jours pour déposer un grief visant à contester le contenu de la liste d'ancienneté selon les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage. La contestation ne peut viser que la période non couverte par l'affichage précédent.

À l'expiration de ce délai de dix (10) jours, la liste d'ancienneté devient officielle sauf pour les cas soumis aux procédures de règlement de griefs et d'arbitrage.

5-3.06 L'ancienneté de chacun des enseignants, établie au 30 juin 2018 est celle apparaissant à l'annexe D.

5-4.00 Période de probation et permanence

5-4.01 Pour acquérir sa permanence, l'enseignant régulier à temps complet ou à temps partiel doit avoir réussi sa période de probation selon la durée et les dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 1-2.36 et à la clause 1-2.38.

Également, pour obtenir sa permanence, l'enseignant régulier visé doit obligatoirement répondre aux critères de compétence indiqués aux dispositions de la clause 1-2.13 des présentes.

5-4.02 À l'intérieur de la période de probation de l'enseignant régulier, l'Employeur peut mettre fin à son lien d'emploi moyennant un préavis conformément aux délais prévus aux dispositions de l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Le renvoi ou le non-renouvellement d'un enseignant en cours de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

5-4.03 À l'exclusion des congés spéciaux prévus à la clause 6-1.01, des libérations pour activités syndicales prévues aux sections I et II de l'article 3-5.00 et des congés de maladie prévus à l'article 6-3.00, tout congé, absence ou libération au cours d'une année d'engagement n'est pas crédité aux fins du calcul de la période de probation pour obtenir la permanence.

5-4.04 Après une évaluation de l'enseignant concerné, les parties peuvent convenir par écrit de prolonger sa période de probation.

5-4.05 Les noms des enseignants permanents qui ont réussi leur période de probation à la date de l'entrée en vigueur de la convention apparaissent à l'annexe D.

5-4.06 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur informe et consulte l'Association concernant la procédure d'évaluation et les différents critères d'appréciation visant les enseignants nouvellement engagés et qui sont en période de probation à l'Académie.

5-4.07 Au moins une évaluation formelle de l'enseignant est réalisée durant la période de probation.

Si des difficultés sont rencontrées par l'enseignant après la première évaluation formelle, une seconde rencontre d'évaluation formelle est convoquée par la direction.

Dans la mesure où des difficultés ont été rencontrées par l'enseignant, ce dernier est informé par l'Employeur qu'il peut être accompagné, lors de la ou les rencontres d'évaluation formelles, par un représentant syndical de son choix, s'il le désire.

La grille d'évaluation utilisée est celle remise à l'Association conformément à la clause 5-4.06. Elle est remise à l'enseignant lors de chaque rencontre d'évaluation formelle.

5-4.08 Avant de procéder à une observation en classe de l'enseignant en probation et sur préavis d'au moins deux (2) jours, l'Employeur informe ce dernier du moment où cette observation se tient. L'Employeur peut informer l'enseignant de ce qu'il désire observer.

5-5.00 Surplus de personnel, mise à pied et liste de rappel

5-5.01 Lorsque l'Académie doit réduire le nombre de ses enseignants pour l'une des raisons suivantes :

- réduction du nombre d'élèves;
- modifications au régime pédagogique;
- diminution globale de la subvention accordée par le Ministère;
- modifications dans les services offerts à la clientèle;
- réorganisation de ses services;
- fermeture totale ou partielle d'une option ou de l'établissement;
- encourir un déficit au terme d'une année financière;

il doit convoquer le comité de relations du travail (CRT) avant de procéder à des mises à pied et, conséquemment, à l'abolition des postes.

- 5-5.02 Les mises à pied s'effectuent par ordre d'ancienneté et par secteur en commençant par l'enseignant qui a le moins d'ancienneté dans le secteur visé. À ancienneté égale, le nombre d'années d'expérience dans l'établissement doit prévaloir et, le cas échéant, les résultats à jour des tests de français est déterminant.
- 5-5.03 L'enseignant permanent qui est mis à pied reçoit un avis écrit à cet effet avant le 15 juin de l'année d'engagement.
- 5-5.04 L'enseignant permanent mis à pied est inscrit sur la liste de rappel pour une période de quinze (15) mois à compter de la date d'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de sa mise à pied.
- 5-5.05 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, l'Employeur doit d'abord réengager les enseignants inscrits sur la liste de rappel en commençant par l'enseignant ayant le plus d'ancienneté répondant aux critères de compétence.
- 5-5.06 Si plusieurs postes sont vacants, l'Employeur présente les affectations en fonction des besoins des élèves. S'il y a litige sur les affectations, celles-ci seront débattues devant le comité de relations du travail. À défaut d'entente, l'ancienneté prévaudra sous réserve des critères de compétence.
- 5-6.00 Mesures disciplinaires**
- 5-6.01 L'enseignant peut être accompagné d'un représentant de l'Association lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 5-6.02 La mesure disciplinaire qui est envisagée doit indiquer un résumé sommaire des motifs qui justifieraient l'imposition d'une sanction ou la date prévue pour la fin d'emploi si la mesure envisagée est un congédiement.
- 5-6.03 Les mesures disciplinaires se traduisent par un avis verbal, un avis écrit, une suspension ou un congédiement.
- 5-6.04 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance complète des faits que l'Employeur en a eue après son enquête le cas échéant est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.
- 5-6.05 Les mesures disciplinaires imposées le sont pour une cause juste et suffisante, suivant la gravité et la fréquence des offenses reprochées.

- 5-6.06 Si l'enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur peut le suspendre temporairement de ses fonctions et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre.
- 5-6.07 À la seule fin d'en attester la connaissance, toute mesure disciplinaire écrite est contresignée par l'enseignant. S'il refuse de signer, la remise d'une copie à l'Association équivaut à la signature de l'enseignant.
- 5-6.08 Sauf pour les mesures reliées aux cas de questions de mœurs, de nature criminelle, d'agression physique ou de langage et/ou de comportement à connotation sexuelle, toute mesure disciplinaire prise contre un enseignant est considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date d'exécution à moins que des offenses additionnelles n'aient été commises par l'enseignant durant cette période.
- 5-6.09 L'Employeur ne tient registre que d'un seul dossier personnel pour chaque enseignant. Chaque enseignant peut consulter son dossier personnel pendant les heures normales de travail, mais à l'extérieur des heures de classe des élèves en prenant rendez-vous à l'avance et en présence d'un représentant de la direction de l'Académie. Il peut faire tirer copie de tout document dans son dossier qu'il juge utile à vingt-cinq cents (0,25 \$) par page.
- 5-7.00 Réglementation des absences justifiées**
- 5-7.01 Lors d'absences justifiées prévisibles, l'enseignant doit aviser la personne mandatée par l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son absence. Lors d'absences justifiées imprévisibles, l'enseignant doit aviser l'Employeur avant le début de la journée de travail, à moins d'une impossibilité.
- 5-7.02 Pour les absences justifiées prévisibles, l'enseignant doit faire sa préparation de cours en tenant compte des cours à l'horaire et fournir le matériel pour le remplaçant. Pour les absences justifiées imprévisibles, l'enseignant doit, en début d'année d'enseignement et au cours de l'année mettre à jour, préparer un cartable contenant une fiche éducative pour chacune des matières enseignées. Dans les deux cas, l'Employeur s'assure que le salarié remplaçant effectue ces tâches.
- 5-7.03 L'enseignant doit informer l'Employeur de la cause de son absence, dès la première journée. Un formulaire d'attestation d'absence doit être complété dès son retour au travail. Si une absence maladie ou accident excède trois (3) jours de travail consécutifs ou s'il y a absence répétée, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical, incluant les informations relatives à un retour prévisible au travail.

5-7.04 Les absences sont imputées selon les modalités suivantes :

- pour l'enseignant absent lors d'une journée de travail ou une partie de sa journée de travail, cette absence se calcule au prorata de sa tâche d'enseignement, de sa tâche complémentaire, de sa tâche de tutorat ou de surveillance et la tâche de nature personnelle durant la période de récréation du matin et de l'après-midi, conformément à la clause 1-2.44, pour cette journée ou partie de journée de travail, soit :
 - son nombre de minutes d'absence de tâche d'enseignement, de tâche complémentaire, de tâche de tutorat ou de surveillance et de tâche de nature personnelle durant la période de récréation du matin et de l'après-midi, conformément à la clause 1-2.44 multiplié par son taux horaire = nombre de journées (ou portion de la journée) que l'Employeur doit imputer à la banque de congés de maladie (ou la coupure de traitement applicable, selon le cas), sans excéder toutefois 1/200^e par jour.

Aux fins d'application de la présente clause, le taux horaire d'un enseignant se calcule en divisant son traitement annuel prévu à l'annexe E par mille quatre cent (1 400) heures.

Aux fins d'application de la présente clause et de l'article 6-3.00, chaque jour de congé de maladie prévu à la clause 6-3.02 équivaut à sept (7) heures ou à quatre cent vingt (420) minutes.

Pour une absence lors d'une journée pédagogique prévue à son horaire de travail quotidien, l'enseignant est imputé pour le nombre d'heures d'une journée pédagogique, conformément à la clause 8-4.08.

5-8.00 Cession, modification du statut, fermeture

5-8.01 Dans le cas d'aliénation, de cession totale ou partielle ou de division, de fusion ou de changement de structure juridique de l'Employeur, ce dernier avise l'Association par écrit.

Chapitre 6-0.00 Avantages sociaux

6-1.00 Congés spéciaux

6-1.01 L'enseignant en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement ou de supplément. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droits sont ceux prévus à la présente clause.

- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs ouvrables.
- b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs ouvrables.
- c) En cas de décès de son grand-père ou de sa grand-mère : un (1) jour ouvrable.
- d) Le mariage ou l'union civile de l'enseignant : le jour de l'événement, le tout conformément à l'article 81 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

6-1.02 L'enseignant bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans traitement au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) de la clause 6-1.01 si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant.

6-1.03 Les jours d'absence mentionnés aux paragraphes a), b) et c) de la clause 6-1.01 se prennent entre la date du décès et celle des funérailles. L'enseignant qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absence prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 6-1.01 peut conserver l'un de ces jours ouvrables sans perte de traitement afin d'assister aux funérailles.

6-1.04 Dans la mesure du possible, à la demande de l'Employeur, l'enseignant doit fournir une attestation des faits cités à la clause 6-1.01.

6-1.05 En outre, l'Employeur, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, durant le temps où :

- a) l'enseignant subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère si ces examens sont en relation directe avec son emploi chez l'Employeur;
- b) l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

6-1.06 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter avec ou sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.

6-1.07 L'enseignant invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, comité pédagogique, congrès, journée d'information pédagogique, etc.) peut obtenir un congé sans traitement après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, et ce, sous réserve d'avoir préalablement produit une attestation du tiers précisant l'objet de l'invitation, la durée ainsi que le moment de cette prestation para professionnelle.

6-2.00 Assurance collective

6-2.01 Les parties conviennent et s'engagent à négocier les dispositions relatives à l'implantation d'un régime collectif d'assurance de personnes, visant les enseignants membres de l'Association, lors de la prochaine négociation pour le renouvellement de la convention collective, et ce, selon les dispositions de la clause 11-2.04.

6-3.00 Congés de maladie

6-3.01 Tout enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle, bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, selon les dispositions du présent article.

6-3.02 À compter du 1^{er} juillet 2019 et au 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur crédite à tout enseignant à temps complet l'équivalent de trois (3) jours de congés de maladie.

Pour l'année d'engagement 2018-2019, la clause 6-3.02 de la convention collective 2013-2018 s'applique.

6-3.03 Dans le cas d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités prévu à la clause 6-3.02 est calculé au prorata de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à une tâche d'enseignement complète.

Toutefois, et malgré l'alinéa précédent, l'enseignant suppléant bénéficie du crédit des jours de congés de maladie seulement après son sixième (6^e) mois de travail continu d'un même contrat. Les jours crédités sont calculés au prorata de sa tâche d'enseignement par rapport à une tâche d'enseignement complète ainsi que du nombre de jours de service complet effectué jusqu'au 30 juin suivant, le tout applicable à compter du premier (1^{er}) jour ouvrable suivant ce sixième (6^e) mois de travail et selon le prorata de la tâche d'enseignement détenue par l'enseignant à cette date par rapport à une tâche d'enseignement complète.

- 6-3.04 Pour l'enseignant engagé ou qui quitte en cours d'année d'engagement, les jours crédités sont réduits, s'il y a lieu, au prorata du nombre de jours complets de service durant l'année d'enseignement.

Pour les fins d'application de l'alinéa précédent, si l'enseignant utilise un nombre de jours de congés de maladie supérieur au crédit de jours auquel il a droit pour ses jours complets de service durant l'année d'enseignement, ce dernier doit rembourser à l'Employeur les jours de congés de maladie utilisés et supérieur au crédit de jours auquel il a droit au moment de son départ.

- 6-3.05 Lorsque l'enseignant a accumulé au moins un (1) an de service au dernier jour de l'année d'engagement, les jours de congés de maladie sont payables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date.

Toutefois, si au 30 juin, l'enseignant est absent pour cause de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un retrait préventif ou d'un congé parental sans traitement pour maternité, paternité ou adoption et que l'enseignant dispose de jours ou d'une fraction de jour de congés de maladie en banque à cette date, ces jours ou cette fraction de jour monnayables sont payés par l'Employeur au prorata des jours travaillés, à la date de son départ, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date.

6-4.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

- 6-4.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignante ou à l'enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

- 6-4.02 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.

- 6-4.03 L'Académie ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

Section II Congé de maternité

- 6-4.04 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 6-4.06 et 6-4.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

L'enseignant ou l'enseignante dont la conjointe, qui est elle-même enseignante à l'Académie, qui est en congé de maternité et décède, se voit transférer ce qui reste des vingt et une (21) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

Dans le cas d'une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'enseignante a également droit à ce congé de maternité.

6-4.05 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 c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

6-4.06 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, elle peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation.

6-4.07 Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines selon les motifs et les modalités prévus à l'article 36 du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011, r.2).

Durant une telle situation, l'enseignante ne reçoit de l'Académie aucun traitement mais elle bénéficie des droits et avantages prévus à la clause 6-4.25 durant cette situation.

6-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Académie au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que 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 l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

6-4.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

L'enseignante a droit aux indemnités prévues à la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ c. A-29.011) et selon les dispositions prévues à la clause 6-4.05.

6-4.10 Cas non-admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible a droit au congé de maternité prévu à la clause 6-4.04.

6-4.11 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 6-4.12, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de l'ancienneté;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail;

6-4.12 L'enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant ou de l'enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'enseignante.

Durant ces prolongations, l'enseignante ne reçoit pas de traitement sous réserve de l'utilisation des périodes ou jours de congés de maladie prévus à l'article 6-3.00.

Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 6-4.11 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 6-4.25 par la suite.

6-4.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'Académie, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

6-4.14 Au retour du congé de maternité, l'enseignante occupe le poste ou les fonctions qu'elle occuperait si elle était demeurée au service de l'Académie, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi ainsi que la procédure d'affectation prévues à la présente convention collective. Dans l'éventualité où le poste n'existe plus, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

6-4.15 Affectation temporaire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche en adressant une demande écrite à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. Si la demande d'affectation est acceptée par la CNESST, l'enseignante est affectée à une autre tâche et conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

Si l'Académie ne peut effectuer d'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute à compter de la décision de la CNESST, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant celle de la date prévue pour l'accouchement ou à la date de l'accouchement si celui-ci a lieu avant le début de cette quatrième (4^e) semaine. Pour l'enseignante qui allaite et qui a obtenu un congé à cet effet, ce congé se termine à la fin de la période d'allaitement, ou à toute autre date établie par la CNESST.

Durant le congé spécial prévu par 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, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

6-4.16 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 de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestées par un certificat médical ou une attestation. Si l'enseignante ne peut pas fixer ses visites en dehors de ses périodes d'enseignement, elle doit

aviser l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours qui peuvent être pris en demi-journée.

6-4.17 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.11, à la condition qu'elle y ait normalement droit et à la clause 6-4.14.

De plus, pour l'enseignante en retrait préventif selon les dispositions de la présente section, les journées où elle bénéficie de ce retrait préventif sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 8-3.01 pour la détermination du traitement annuel. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du retrait préventif selon les dispositions de la présente section, elle est réputée avoir reçu son traitement habituel pour chaque période, tel que prévu à la clause 7-3.01.

L'enseignante visée par la clause 6-4.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 6-4.16, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les deux (2) jours qui sont prévus.

Section IV Autres congés parentaux

6-4.18 Congé de naissance

- a) L'enseignant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les trois (3) premiers sont avec traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. L'enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

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.

L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Congé de paternité

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes e) et f) de la présente clause, doivent être continues.

Ce congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (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 de ce congé.

Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-4.24.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est présumé avoir démissionné.

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

- c) Pendant le congé de paternité de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité conformément à la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ c. A-29.011).
- d) L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP a aussi droit au congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause.
- e) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- f) 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, c. 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, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement. Le salarié est visé par la clause 6-4.25 durant cette suspension.

- g) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes e) et f) de la présente clause, l'enseignant a droit au congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe c) de la présente clause.
- h) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, 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 l'Employeur aucun traitement. L'enseignant est visé par la clause 6-4.25 durant cette période.

- i) Durant le congé de paternité (applicable en vertu des paragraphes c) ou d) selon le cas) ou le congé de naissance, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.11 à la condition qu'il y ait normalement droit et à la clause 6-4.14.

6-4.19 **Congés à l'occasion de l'adoption**

L'enseignant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les trois (3) premiers sont avec traitement, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de sa conjointe. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (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 l'Employeur par l'enseignant.

6-4.20 **Congé pour adoption**

- a) L'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes d) et e) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance.

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 6-4.25.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est présumé avoir démissionné.

Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignant non admissible au RQAP, 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 l'Employeur.

- b) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité conformément à la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).
- c) L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption en vertu du RQAP a droit au congé d'adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- e) Sur demande de l'enseignant, le congé pour adoption 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, c. 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, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.25 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, l'enseignant a droit au congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause.
- g) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, 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'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.25 durant cette période.

6-4.21 L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 6-4.19 ou 6-4.20 bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.11, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-4.14.

6-4.22 **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

L'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant âgé de cinq (5) ans et moins, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (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 de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

6-4.23 L'enseignant qui se déplace hors 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 l'Employeur, si possible deux (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 6-4.20 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement prévu à la présente clause ainsi qu'à la clause 6-4.22, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.25.

6-4.24 **Congé parental sans traitement**

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une ou l'autre des options du congé parental sans traitement ci-après décrites, et ce, aux conditions qui y sont précisées :

- a) un congé parental sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et qui se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;

Lorsque le congé parental sans traitement coïncide avec une période où les prestations du RQAP sont payables, ce congé s'applique à l'un ou l'autre des deux (2) parents ou aux deux (2), en même temps ou consécutivement, sans excéder la période de prestations de l'un ou l'autre des régimes prévue à la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

Pendant le congé parental sans traitement prévu à la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant utilise, si elle ou il le désire, sa banque de congés de maladie, en tout ou en partie. Cette utilisation n'a cependant pas pour effet de prolonger la durée du congé.

6-4.25 Au cours du congé parental sans traitement à temps complet, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience.

6-4.26 L'enseignante ou l'enseignant qui s'est prévalu du congé parental sans traitement prévu à la clause 6-4.24 peut mettre fin à son congé après avoir donné à l'Académie un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Au retour de ce congé parental sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant occupe le poste ou les fonctions qu'elle ou il occupait si elle ou il était demeuré au service de l'Académie, le tout en fonction de la procédure d'affectation prévue à la présente convention collective.

Dans le cas de retour d'une enseignante ou d'un enseignant avant la fin de son congé parental sans traitement, l'enseignant engagé pour effectuer le remplacement est alors mis à pied.

Section V Congé pour responsabilités familiales et absence pour cause d'acte criminel

6-4.27 L'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées sans traitement par année scolaire pour rencontrer des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignant agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, c.C-26).

Les journées considérées sans traitement utilisées peuvent, au choix de l'enseignant, être déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou être effectivement sans traitement.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'enseignant doit aviser l'Académie de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

6-4.28 Un enseignant peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus seize (16) semaines sans traitement sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si l'enfant mineur de l'enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

6-4.29 Pour les situations résultant d'absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violences conjugales, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel, du décès de l'enfant mineur du salarié, de la disparition de l'enfant mineur du salarié, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel; ou dans le cas d'un salarié qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (sections V.0.1 et V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

6-4.30 Aux fins d'applications des dispositions prévues aux clauses 6-4.28 et 6-4.29, l'enseignant doit en outre aviser l'Académie le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'Académie peut demander à l'enseignant, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

De plus, pendant ces cas d'absence (rf. clauses 6-4.27 et 6-4.28), les clauses 6-4.25 et le deuxième (2^e) alinéa de la clause 6-4.26 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

6-4.31 Advenant des modifications aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), les parties s'engagent à appliquer ces dernières.

6-5.00 Congé sans traitement

6-5.01 L'Employeur peut accorder à tout enseignant régulier à temps complet, qui en fait la demande avant le 1^{er} avril et qui a complété cinq (5) ans d'ancienneté et plus, un congé sans traitement.

6-5.02 Le congé sans traitement est d'une durée maximale d'un an (1) ans et n'est pas renouvelable.

6-5.03 L'Employeur fait parvenir une réponse à l'enseignant qui a demandé un congé sans traitement dans les deux (2) mois de la date de réception de sa demande écrite.

6-5.04 Les modalités de départ et de retour de l'enseignant ayant obtenu un congé sans traitement doivent être précisées entre l'Employeur et l'enseignant concerné conformément aux dispositions du présent article.

6-5.05 Durant un congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve l'expérience qu'il détenait au moment de son départ.

6-5.06 Au retour d'un congé sans traitement prévu au présent article, l'enseignant occupe le poste qu'il occuperait s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la présente convention.

6-6.00 Régime de congé à traitement différé (RCTD)

6-6.01 Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à un enseignant permanent d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, l'enseignant reçoit un traitement pendant la durée du congé.

Ce RCTD n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

6-6.02 L'enseignant qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur avant le 1^{er} avril et l'Employeur lui répond par écrit avant le 1^{er} juin qui suit. Le RCTD débute alors au cours de l'année scolaire ou l'année de travail suivante.

L'Employeur et l'enseignant remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à l'annexe « G ».

6-6.03 Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de trois (3) ou quatre (4) ans.
- b) la période précitée est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte de l'enseignant pour lui être versée).
- c) après la phase de congé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

6-6.04 Prestation de travail et durée du congé

- a) pendant la phase de travail, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant régulier de sa catégorie.
- b) la durée de la phase de congé est d'une (1) année de travail.
- c) la durée du congé ne peut pas être interrompue.
- d) à son retour d'un congé à traitement différé, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions comme si elle ou il était demeuré au service

de l'Employeur, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention collective.

6-6.05 Prise du congé

- a) la phase de congé ne peut être prise qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.
- b) Si le congé est reporté, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de cinq (5) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

6-6.06 Pourcentage du traitement

Le pourcentage du traitement est déterminé par la durée du contrat de la façon suivante :

- si le contrat est de trois (3) ans : 66 2/3 % du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;

6-6.07 Droits et avantages

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la période du contrat, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du RCTD. Cependant, l'enseignant ne bénéficie pas de l'accumulation des jours de congé de maladie et de l'expérience pendant la phase de congé.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, l'enseignant ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu du contrat de RCTD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 6-6.06 du présent article.

Le pourcentage du traitement différé ne peut pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) par année civile.

Pendant la phase de congé de la période du contrat, l'enseignant a droit au remboursement par l'Employeur de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans le compte spécial en fidéicommis prévu à cet effet.

Cependant, pendant cette phase de congé, l'enseignant n'a droit à aucun des suppléments prévus à la convention collective et ne peut pas percevoir de rémunération pour du travail effectué directement ou indirectement auprès de l'Employeur.

Sous réserve de la loi, chacune des années de la période du contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite applicables.

6-6.08 Retraite, désistement ou démission de l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat de RCTD entre l'enseignant et l'Employeur prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue dans le compte spécial en fidéicomis prévu à cet effet, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par l'enseignant à l'Employeur qui les verse à Retraite Québec.

Les désistements, autres que ceux prévus aux clauses 6-6.09 et 6-6.11 à 6-6.15, ne sont pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

6-6.09 Congédiement de l'enseignant

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat de RCTD entre l'Employeur et l'enseignant prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 6-6.08 s'appliquent.

6-6.10 Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut pas excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 6-6.08 s'appliquent.

6-6.11 Mise à pied de l'enseignant

Advenant la mise à pied de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues à la clause 6-6.08 s'appliquent.

6-6.12 Invalidité

a) L'invalidité survient avant que le congé du RCTD n'ait été pris. Dans ce cas, l'enseignant choisit :

- 1) d'interrompre le contrat. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première journée qui suit la cinquième (5^e) année du début

du contrat y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.

- 2) soit de mettre fin au contrat et les dispositions prévues aux deux premiers alinéas de la clause 6-6.08 s'appliquent. Les montants différés au compte de l'enseignant sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) l'invalidité survient au cours du congé du RCTD

La période de congé du RCTD cesse à partir de la date de début de la période d'invalidité et la période de congé du RCTD se poursuit le jour suivant la date de fin de la période d'invalidité.

- c) l'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier alinéa de la clause 6-6.08, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

6-6.13

Accident de travail ou maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement.

La *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001) s'applique et la clause 6-6.08 s'applique lorsque l'enseignant s'est prévalu de son choix.

6-6.14

Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et la somme issue des montants différés avec les intérêts (moins les frais d'administration payables normalement par l'enseignant) au compte de l'enseignant est remise à ses ayants droit.

6-6.15

Congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption

À l'occasion d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'enseignant choisit :

- a) d'interrompre le contrat de RCTD le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de leur prolongation, pourvu que le congé

de maternité, de paternité ou d'adoption survienne avant le congé, et le contrat en est prolongé d'autant.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective visant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou leur prolongation s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat de RCTD.

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé à traitement différé au-delà de la première journée qui suit la cinquième (5^e) année du contrat y comprenant les interruptions, l'enseignant doit mettre fin au présent contrat et les dispositions de la clause 6-6.08 s'appliquent.

Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient pendant le congé, aucune interruption n'est possible.

- b) de mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions de la clause 6-6.08 s'appliquent.

6-6.16

Compte spécial en fidéicommiss

Les montants d'argent différés à l'égard d'un enseignant doivent être détenus par une institution financière reconnue dans un compte en fidéicommiss au nom de l'Académie pour le compte de l'enseignant. Le choix de l'institution financière appartient à l'Académie. L'Académie et l'enseignant conviennent du type de compte à utiliser pour le virement des sommes différées. L'Académie s'engage à transmettre à l'enseignant dans les dix (10) jours de la signature du contrat du RCTD toutes les informations relatives au compte en fidéicommiss (nom de l'institution, numéro de compte, preuve que les sommes versées le sont au nom de l'enseignant concerné par le contrat, frais reliés à la gestion du compte, etc.), et ce, afin d'assurer l'application des dispositions prévues au présent article.

L'enseignant remplit et signe les formulaires requis où il précise notamment à l'institution financière le choix des placements ainsi que les modalités de retrait de la somme issue des montants différés au compte de l'enseignant.

L'Académie s'engage à présenter tous les six (6) mois un état du compte dans lequel les sommes sont versées à l'enseignant pendant la durée du contrat.

Les frais d'administration de dossier établis sont assumés par l'enseignant.

6-6.17 Rôle de l'Académie

L'Académie effectue les tâches nécessaires à l'application du RCTD, à savoir notamment :

- la remise à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au RCTD;
- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants au compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet;
- le versement par l'Employeur aux institutions concernées, pendant la phase de congé de la période de RCTD, des cotisations applicables et autres montants requis qui lui auront préalablement été remis par l'enseignant (l'Employeur indique à l'enseignant le montant de chacune des cotisations ou montants à lui remettre);
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant participant;
- le versement du traitement, à partir du compte en fidéicommiss prévu à cet effet, à l'enseignant durant la phase du congé sabbatique.

L'Employeur s'engage à soumettre le présent RCTD au Conseil du trésor aux fins de l'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec. Les parties s'engagent à modifier les dispositions du présent article aux fins d'approbation auprès des autorités gouvernementales concernées.

6-6.18 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance

6-7.00 Responsabilité civile

6-7.01 L'Académie s'engage à protéger l'enseignant dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'Académie s'engage alors à prendre fait et cause pour l'enseignant et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard, le tout conformément aux dispositions du *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991).

6-7.02 L'Employeur dédommage tout enseignant sur preuve pour le vol ou la destruction de biens personnels qui de par leur nature sont normalement utilisés ou apportés à l'Académie et qui peuvent être entreposés dans les locaux de ce dernier sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière.

6-8.00 Perfectionnement

6-8.01 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'Employeur propose aux enseignants un plan institutionnel de perfectionnement et de formation continue, le tout conformément au paragraphe h) de la clause 4-1.01.

6-8.02 Afin d'améliorer les cours et les services à la clientèle étudiante, l'Employeur encourage les enseignants à se perfectionner de la façon suivante :

- a) pour les stages, les congrès ou formations pré-autorisés par l'Employeur, celui-ci débourse tous les frais raisonnables, sur présentation de pièces justificatives selon les montants alloués prévus à la politique relative au remboursement des frais de déplacement ou de séjour;
- b) par les cours pré-autorisés par l'Employeur, celui-ci rembourse à cinquante pour cent (50 %) des droits de scolarité sur présentation d'une attestation de réussite.

6-8.03 L'Employeur juge de la pertinence et de la fréquence de ces cours, stages et congrès et il s'assure que l'enseignant profite d'abord des rencontres et des stages offerts par la Fédération des établissements d'enseignement privé (FEEP).

6-8.04 L'enseignant est responsable financièrement de ses adhésions à des associations et de ses abonnements.

6-8.05 L'enseignant qui participe à un programme ou à une activité de perfectionnement lors d'une journée de travail est réputé être au travail.

6-8.06 L'enseignant participe à toute activité de perfectionnement qui est en lien avec la tâche d'enseignement. Ces activités doivent se tenir obligatoirement lors d'un jour ouvrable et pendant l'horaire quotidien de travail décrit au 1^{er} alinéa de la clause 8-4.02. Toutefois, un enseignant peut accepter de participer à une activité de perfectionnement si celle-ci a lieu à l'extérieur d'un jour ouvrable ou de l'horaire quotidien de travail.

6-9.00 Régime de retraite

6-9.01 Tout enseignant participe au régime de retraite (RREGOP) dispensé par Retraite Québec aux conditions et obligations qu'elle prévoit.

6-9.02 Pourvu qu'il continue d'être visé par ledit régime, l'Employeur s'engage à percevoir les cotisations de tout enseignant qui contribue au régime de retraite précité. L'Employeur fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.

6-10.00 Régime de mise à la retraite progressive

6-10.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à deux (2) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la tâche d'enseignement complète d'un enseignant telle que définie à la clause 8-5.04.

6-10.02 Seul l'enseignant régulier à temps complet participant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

6-10.03 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe H.

6-10.04 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignant signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à Retraite Québec.

6-10.05 a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Académie avant le 1^{er} avril précédant l'année d'engagement où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.

b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive, ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.

c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit à l'Académie une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6-10.06 Sous réserve de la clause 6-10.01, l'Académie peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'Académie 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 l'Académie et l'enseignant.

6-10.07 Pendant la durée de l'entente, l'Académie répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé.

6-10.08 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à la tâche d'enseignement complète.

Il en est de même des suppléments, des primes et des congés sociaux.

6-10.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

6-10.10 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), est celui que l'enseignant aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu du régime.

6-10.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite applicable (RREGOP).

6-10.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et Retraite Québec doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

6-10.13 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule son ancienneté comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive. Toutefois, il accumule son expérience en fonction des jours réellement travaillés pendant la durée de l'entente.

6-10.14 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.

6-10.15 Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

6-10.16 A) Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, l'entente prend fin à la date de l'événement.

B) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :

1) l'entente devient nulle dans le cas où 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'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;

- dans le cas où l'enseignant et l'Académie décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.

C) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

6-10.17 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

L'Académie et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

6-11.00 Frais de séjour et déplacement

6-11.01 L'Employeur maintient et applique aux enseignants la politique actuelle des frais de repas, de stationnement, de séjour et de déplacement, laquelle politique est transmise au Syndicat. Cette politique s'intitule « *Politique relative au remboursement de déplacement ou de séjour* »

6-11.02 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées le quinzième (15^e) jour du mois qui suit celui de la présentation du compte de dépenses.

Chapitre 7-0.00 Rémunération

7-1.00 Clause rémunération

7-1.01 L'Employeur applique aux enseignants de l'Académie les taux et échelles de traitement applicables selon l'échelle salariale spécifique en vigueur à l'Académie Internationale Zig Zag.

L'enseignant a droit au traitement prévu aux échelles annuelles de traitement en vigueur à l'Académie Internationale Zig Zag prévues à l'annexe E selon la catégorie dans laquelle il est classé d'après son expérience et sa scolarité. Toutefois, pendant la durée de la présente convention, un enseignant ne se voit pas reconnaître, aux fins de traitement, plus de dix-sept (17) années de scolarité.

L'annexe D fait état du nombre d'années de scolarité et d'expérience reconnues à l'enseignant au 30 juin 2018.

L'Employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi, au moment de la signature de la convention, l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait au début de l'année de travail en cours.

7-1.02 L'enseignant régulier à temps partiel a droit à un pourcentage du traitement au prorata de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à une tâche d'enseignement complète, le tout conformément au deuxième (2^e) alinéa de la clause 1-2.19 et à la clause 8-5.04.

7-1.03 Aucun dépassement à la charge maximale d'enseignement ou de la tâche éducative n'est permis à moins d'une autorisation expresse de l'enseignant concerné.

7-1.04 Après approbation de l'Employeur, tout dépassement de la tâche éducative ou complémentaire, sur la base du nombre d'heures par semaine, est rémunéré selon le prorata de l'échelle annuelle de traitement applicable en vertu des dispositions du présent article (rf. annexe E).

7-1.05 L'enseignant suppléant est rémunéré sur la base du taux horaire en vigueur à l'Académie Internationale Zig Zag, et ce, tel que prévu à l'annexe F de la présente convention.

Lorsque l'enseignant suppléant travaille à l'Académie pour une durée de dix (10) jours consécutifs et plus, son traitement est alors déterminé selon les dispositions de la clause 7-1.01.

7-2.00 Classement, reclassement et reconnaissance de l'expérience

7-2.01 Conditions particulières relatives à la rémunération des enseignants

Sous réserve des dispositions prévues aux clauses 7-1.01, 7-2.02, 7-2.03 et 7-2.04, pendant la durée de la présente convention, et jusqu'à la date

de son renouvellement, les parties conviennent d'appliquer les paramètres relatifs à la reconnaissance des années d'expérience, à l'évaluation de la scolarité, ainsi qu'aux règles de classement et de reclassement, convenus entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente.

Aux fins d'application des dispositions de l'alinéa qui précède, les parties conviennent de se référer, aux fins de classement, au Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) pour toute attestation officielle de scolarité.

7-2.02 Après chaque année d'enseignement, l'enseignant à temps complet à l'académie passe à l'échelon supérieur.

Aux fins d'application du présent alinéa, l'ajustement salarial consécutif à l'avancement d'échelon est effectué au 1^{er} jour de l'année d'enseignement suivant l'acquisition de l'échelon.

7-2.03 Le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme enseignant suppléant à l'Académie peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre de jours requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de cent quarante (140) jours d'enseignement, incluant les journées pédagogiques.

Aux fins d'application du présent alinéa, l'ajustement salarial consécutif à l'avancement d'échelon est effectué au 1^{er} jour de l'année d'enseignement suivant l'acquisition de l'échelon.

7-2.04 L'enseignant qui s'absente durant l'année d'enseignement pour un motif d'absence pour lequel l'expérience ne s'accumule pas durant cette absence accumule son expérience et obtient son avancement d'échelon conformément à la clause 7-2.03.

7-3.00 Versement du traitement

7-3.01 En contrepartie de sa prestation de travail, l'enseignant est rémunéré selon les échelles annuelles de traitement (rf. clause 7-1.01) reçoit son traitement selon les modalités suivantes :

- a) à tous les deux (2) jeudis de l'année d'enseignement, l'enseignant reçoit un vingt-sixième (1/26^e) de son traitement annuel;
- b) les versements sont payables du 1^{er} septembre au 31 août;
- c) malgré les dispositions du paragraphe a) de la présente clause, le dernier versement d'une année d'enseignement doit être ajusté de

sorte que l'enseignant reçoive, pour cette année d'enseignement, un deux-centième (1/200^e) de son salaire annuel, applicable pour chaque jour de travail qu'il a effectué durant cette année d'enseignement. Toutefois, les parties peuvent en convenir autrement;

d) malgré les paragraphes a) et b) de la présente clause, l'enseignant régulier qui n'a pas complété sa période de probation reçoit son traitement selon les modalités suivantes :

- à tous les deux (2) jeudis de l'année d'enseignement, l'enseignant reçoit un vingt-deuxième (1/22^e) de son traitement annuel;
- les versements sont payables à compter du 1^{er} septembre de l'année d'enseignement.

7-3.02 Les enseignants suppléants, rémunérés selon un taux horaire, reçoivent leur traitement de leur date d'embauche jusqu'à la fin de leur contrat et ce, aux deux (2) semaines.

7-3.03 La paie de l'enseignant lui est versée par dépôt direct dans l'institution bancaire de son choix.

7-3.04 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom de l'Employeur;
- b) les nom et prénom de l'enseignant;
- c) le traitement brut et le traitement net;
- d) la cotisation syndicale;
- e) les retenues aux fins d'impôts;
- f) la cotisation au régime de retraite (RREGOP);
- g) la cotisation au Régime des rentes du Québec (RRQ);
- h) la cotisation à l'assurance-emploi;
- i) la cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- j) la période concernée;
- k) le cumulatif des gains et déductions;
- l) les retenues autorisées par l'enseignant d'un organisme reconnu par l'Employeur;
- m) l'état de la banque des congés de maladie.

- 7-3.05 Lorsque l'Employeur prévoit une interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le salaire en vingt-six (26) versements égaux, les parties se rencontrent et conviennent de modalités pour pallier une telle interruption.
- 7-3.06 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un enseignant, il lui est possible de la faire rectifier sur la paie suivante. Toutefois, s'il manque par erreur plus de cent dollars (100 \$) sur la paie d'un enseignant, l'Employeur lui verse le plus tôt possible une avance approximative égale au montant manquant et l'erreur est corrigée sur la paie suivante compte tenu de l'avance versée.
- 7-3.07 Si l'Employeur a remis plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce que l'enseignant aurait dû recevoir sans qu'il ne soit fautif, l'Employeur déduit sur chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la période de paie. Toutefois, le remboursement total doit être complété au plus tard le 30 juin.
- 7-3.08 Si une erreur de remises reliées aux déductions normalement exigibles à un organisme est constatée, l'Employeur déduit sur chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la période de paie. Toutefois, le remboursement total doit être complété au plus tard le 30 juin.
- 7-3.09 Dans les cas visés aux clauses 7-3.06 et 7-3.07, l'enseignant ou l'Employeur a droit à une récupération du montant dû à partir de la connaissance de l'erreur, et ce, rétroactivement au premier (1^{er}) jour de l'année d'enseignement en cours.

Chapitre 8-0.00 Activités professionnelles de l'enseignant

8-1.00 Principes généraux

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession 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 l'Académie et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 L'enseignant doit faire les démarches appropriées pour la préparation et la présentation de ses cours en accord avec les politiques et les pratiques de l'Employeur.

8-1.03 L'Employeur et l'enseignant 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.

8-1.04 Autonomie professionnelle

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'enseignant dispose de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'exercice de son enseignement ainsi qu'à l'atteinte et au respect de la mission et du projet éducatif de l'Académie et du Ministère.

8-2.00 Devoirs et fonctions générales de l'enseignant

8-2.01 Devoirs de l'enseignant

Il est du devoir de l'enseignant :

1. de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;
2. de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;
3. de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;
4. d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;
5. de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;
6. de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;

7. de collaborer à l'intégration des futurs enseignants en début de carrière;
8. de respecter et d'adhérer aux projets éducatifs en vigueur à l'Académie;
9. de collaborer avec l'Employeur afin d'assurer la bonne réputation de l'Académie et d'assurer une qualité d'enseignement élevée;

8-2.02

Fonctions générales de l'enseignant

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

1. de préparer, de présenter et de dispenser des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés;
2. de collaborer avec la direction de l'Académie en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
3. de participer aux activités spéciales organisées pour les élèves à l'intérieur de l'horaire quotidien de travail, conformément à la présente convention collective;
4. d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
5. de participer, sur une base volontaire et sur recommandation de la direction, à titre de maître associé, à la supervision des stages en milieu de travail;
6. d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à l'autorité compétente et aux parents selon le système en vigueur;
7. d'assurer la surveillance efficace au début et à la fin des périodes où il donne l'enseignement;
8. de surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
9. de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à l'autorité compétente selon le système en vigueur;
10. de respecter les diverses échéances administratives;
11. de participer aux réunions en relation avec son travail qui font partie de la tâche complémentaire, aux journées pédagogiques déterminées par le calendrier scolaire ainsi que les activités spéciales à l'extérieur de l'horaire régulier de travail (rf. clause 8-4.09);

12. de se conformer aux différentes politiques, aux règlements et aux règles de fonctionnement en vigueur à l'Académie, qui sont compatibles avec les dispositions de la présente convention collective;
13. de s'engager à appliquer auprès des élèves des exigences de Code de vie en vigueur à l'Académie ainsi que de faire rapport à son supérieur immédiat de tout incident, tout événement ou autre fait nécessitant une intervention ou une connaissance de l'Employeur;
14. d'agir avec loyauté et ne pas faire usage d'informations à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution de son travail;
15. s'acquitter avec professionnalisme de toutes les obligations liées à la fonction éducative et, de façon générale, dans toute situation où l'enseignant représente l'Employeur;
16. de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

8-3.00 Année d'enseignement

- 8-3.01 L'année d'enseignement d'un enseignant à temps complet comprend deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois, répartis entre le ou vers le 22 août et le 30 juin suivant.
- 8-3.02 Au plus tard le 15 juin de chaque année, l'Employeur transmet à l'Association et à chaque enseignant le calendrier scolaire qu'il a déterminé pour l'année d'enseignement suivante.

8-4.00 Durée et horaire des activités professionnelles

- 8-4.01 La semaine régulière de travail de l'enseignant à temps complet est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement. Cette indication ne doit aucunement être interprétée comme étant une garantie d'heure minimale de travail.

L'enseignant est tenu d'être présent dans les locaux de l'Académie pendant ses périodes de travail lorsque les devoirs de sa tâche éducative, incluant sa tâche d'encadrement, l'exigent, et ce, à l'exception de sa tâche de nature personnelle.

- 8-4.02 L'horaire quotidien de travail de l'enseignant, aux fins d'effectuer sa tâche éducative, est réparti sur un maximum de huit (8) heures consécutives à l'intérieur d'une plage horaire se situant entre 8 h et 16 h 30.

Cette plage peut être modifiée, après avoir obtenu au préalable l'accord de l'Association et de l'enseignant concerné, pour assurer la tenue d'une activité scolaire lors d'une journée d'activités culturelles, sportives ou autres.

8-4.03 L'enseignant dispose d'une période ininterrompue d'au moins cinquante (50) minutes pour prendre son repas entre 10 h 45 et 13 h 15, y excluant le temps de déplacement entre deux (2) installations. Cette période ne peut excéder soixante (60) minutes.

Toutefois et de façon exceptionnelle, si l'enseignant ne dispose pas d'une période ininterrompue d'au moins cinquante (50) minutes pour prendre son repas lors d'une journée de travail, l'Employeur remet à l'enseignant en temps d'absence rémunéré la différence entre cinquante (50) minutes et le temps réel de la période de repas, lors de la journée pédagogique qui suit immédiatement celle de la journée de travail concernée.

8-4.04 L'enseignant bénéficie des mêmes congés fériés, à l'intérieur du calendrier scolaire, que les élèves. L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres fixées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales.

8-4.05 Le calendrier scolaire prévoit une semaine de relâche à chaque année d'enseignement, et ce, conditionnel au calendrier scolaire de la Commission scolaire des Bois-Francs.

8-4.06 L'enseignant ne peut modifier l'horaire des périodes d'enseignement ou des activités de sa tâche éducative globale sans le consentement écrit de l'Employeur.

8-4.07 Les activités suivantes font partie de la tâche de l'enseignant à temps complet :

- a) la participation à un maximum de quatre (4) rencontres parents-enseignants, selon les modalités suivantes :
 - la participation à une (1) rencontre parents-enseignants lors de la rentrée scolaire devant se tenir lors d'une même soirée;
 - la participation à une (1) rencontre de bulletin dans l'année d'enseignement pour chacun de ses élèves devant se tenir lors d'une même soirée;
 - la participation à un maximum de deux (2) rencontres supplémentaires pour rencontrer des élèves comportant des difficultés scolaires ou pour des élèves inscrits après la rencontre de bulletin, chacune de ces rencontres devant se tenir lors d'une même soirée. Ces rencontres peuvent aussi se tenir lors de la rencontre de bulletin visée au sous-alinéa précédent.
- b) la participation à un maximum de quatre (4) rencontres collectives de l'équipe-école par année d'enseignement, d'une durée de soixante-quinze (75) minutes chacune se tenant immédiatement à la fin des cours;

- c) la participation à des rencontres de l'équipe-école lors des journées pédagogiques; ces dernières couvrant la différence entre les deux cents (200) jours de travail et les jours de présence des élèves.

Les modalités suivantes s'appliquent à l'enseignant autre que l'enseignant à temps complet :

- a) la participation à un maximum de deux (2) rencontres parents-enseignants par année d'enseignement en dehors des heures normales de travail, selon les modalités prévues au paragraphe a) du 1^{er} alinéa. Toutefois, ces rencontres peuvent être, au total, d'un maximum de trois (3) par année d'enseignement pour rencontrer des élèves comportant des difficultés scolaires, selon les modalités prévues au paragraphe a) du 1^{er} alinéa;
- b) la participation au prorata, par rapport à une tâche d'enseignement complète, des rencontres collectives prévues au paragraphe b) de l'alinéa précédent;
- c) la participation en nombre de journée complète, au prorata d'une tâche d'enseignement complète (au nombre entier supérieur), aux journées pédagogiques.

Aux fins d'application des dispositions à la présente clause, il est entendu que le temps requis pour les rencontres collectives et les rencontres avec les parents ne peut occasionner une rémunération additionnelle même si ces dites rencontres sont effectuées après les heures régulières de travail de l'enseignant.

8-4.08

Modalités applicables aux journées pédagogiques visant tous les enseignants

Les journées pédagogiques sont constituées d'une plage de travail de 8 h 30 à 15 h 30, y incluant une période de repas de 1 h 15 qui ne peut se poursuivre au-delà de 13 h 45. Pendant les journées pédagogiques, les enseignants sont tenus d'être présents dans les locaux de l'Académie. Les enseignants doivent également être présents durant la totalité de la plage horaire de travail afin d'effectuer les tâches complémentaires.

L'enseignant est tenu de participer à un nombre de journées pédagogiques, déterminées au calendrier scolaire, selon le prorata d'une tâche d'enseignement complète. Tout enseignant ayant un pourcentage de tâche d'enseignement de soixante-dix pour cent (70 %) et plus d'une tâche d'enseignement complète est tenu d'être présent à toutes les journées pédagogiques.

L'enseignant à temps partiel est tenu de respecter le calendrier des journées pédagogiques obligatoires soumis par l'Employeur. Toutefois, et sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, l'enseignant peut demander un changement de journée pédagogique prévue initialement au calendrier.

8-4.09

L'enseignant à temps complet participe, sur demande de l'Employeur, à un maximum de trois (3) activités de rayonnement par année d'enseignement, telles les journées portes-ouvertes, les galas méritas, les spectacles de fin d'année ou autres activités spéciales organisées par l'Académie. Ces activités se tiennent le samedi ou le dimanche, un jour chômé et payé ou dans la soirée. L'enseignant à temps partiel est tenu de participer à un nombre d'activités de rayonnement au prorata de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à la tâche d'enseignement complète.

Lors de dépassement de ces trois (3) activités mentionnées au paragraphe précédent ou du nombre d'activités fixées pour l'enseignant à temps partiel, pour chacune de ces activités à l'extérieur de l'horaire régulier de travail, ce temps de présence effectué sur une base volontaire est compensé par un nombre d'heures d'absence rémunérées, selon une période de temps effectivement allouée, lors des journées pédagogiques d'une même année d'enseignement.

Aux fins d'application du 1^{er} et du 2^e alinéa de la présente clause, chaque activité de rayonnement visée à la présente clause ne peut durer plus de trois heures et demi (3^{1/2}) consécutives. Toutefois, un maximum de deux (2) activités peuvent être fractionnées en deux (2) périodes de cent cinq (105) minutes chacune.

Aux fins d'application de la présente clause, le choix des activités de rayonnement pour chaque enseignant se fait lors d'une journée pédagogique de la rentrée scolaire, selon l'ordre d'ancienneté décroissant parmi tous les enseignants de l'Académie. Le choix des activités visées à la présente clause se fait en trois (3) phases. Chaque phase permet aux enseignants de choisir une activité selon l'ordre d'ancienneté décroissant parmi tous les enseignants de l'Académie. L'Employeur répète la procédure prévue au présent alinéa pour la deuxième (2^e) et pour la troisième (3^e) phase.

Par ailleurs, il est entendu que le temps de présence compensé selon les dispositions qui précèdent ne s'applique pas aux rencontres de présentation entre les parents et les enseignants au début de l'année d'enseignement.

8-5.00

Tâche éducative

8-5.01

La tâche éducative d'un enseignant s'évalue en termes de période et chaque période est d'une durée de soixante (60) minutes consécutives.

8-5.02

À compter de l'année d'engagement 2019-2020, la tâche éducative comprend les éléments suivants :

- a) la période de temps consacrée à la tâche d'enseignement;
- b) la tâche complémentaire signifie la période de temps consacrée aux tâches et fonctions générales de l'enseignant; elle comprend les réunions en relation avec le travail, le tout conformément à la clause 1-2.43;
- c) la période de temps consacrée à la tâche de tutorat ou de surveillance, le tout conformément aux clauses 1-2.47 et 8-11.01;
- d) les tâches de nature personnelle qui sont accomplies, au choix de l'enseignant, à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de l'Académie. Ce temps de travail personnel est relatif aux tâches décidées par l'enseignant, le tout conformément à la clause 1-2.44.

Pour l'année d'engagement 2018-2019, la clause 8-5.02 de la convention collective 2013-2018 s'applique.

8-5.03 La tâche éducative maximale de l'enseignant à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine ou de trente-cinq (35) périodes de soixante (60) minutes par cycle de cinq (5) jours ouvrables ou l'équivalent.

Pendant l'accomplissement de cette tâche éducative maximale à temps complet (35 heures), l'enseignant est tenu d'être présent dans les locaux de l'Académie, à l'exception de sa tâche de nature personnelle.

8-5.04 À compter de l'année d'engagement 2019-2020, la répartition du temps de travail de la tâche éducative maximale de l'enseignant à temps complet est effectuée selon les modalités indiquées au tableau suivant :

Secteur	Tâche éducative maximale	Tâche d'enseignement complète	Tâche complémentaire complète	Tâche de tutorat ou de surveillance complète	Tâche de nature personnelle complète	Durée en heure ou en période de 60 minutes par semaine ou par cycle de 5 jours
Préscolaire (maternelle/5ans)	35	26 (27)	1	3 (2)	5	
Niveaux du primaire	35	22 (23)	1	3 (2)	9	
Spécialiste Éducation physique et à la santé	35	23 (24)	0	4 (3)	8	
Spécialiste Anglais, langue seconde	35	22 (25)	1	5 (2)	7	
Spécialiste Français, langue maternelle	35	22 (25)	1	5 (2)	7	

Pour l'année d'engagement 2018-2019, la clause 8-5.04 de la convention collective 2013-2018 s'applique.

8-5.05 L'enseignant et la direction de l'Académie peuvent convenir d'une répartition différente de celle prévue aux dispositions de la clause 8-5.04, sans dépasser vingt-sept (27) périodes de tâche d'enseignement par semaine pour l'enseignant du préscolaire (maternelle 5 ans), vingt-trois (23) périodes de tâche d'enseignement pour l'enseignant du primaire, vingt-quatre (24) périodes de tâche d'enseignement par semaine pour l'enseignant spécialiste en éducation physique et à la santé et vingt-cinq (25) périodes pour l'enseignant spécialiste en anglais, langue seconde.

8-5.06 L'enseignant à temps complet doit effectuer une tâche complémentaire complète, une tâche de tutorat ou de surveillance complète et une tâche de nature personnelle complète.

Toutefois et pour l'enseignant à temps partiel, la tâche complémentaire, la tâche de tutorat ou de surveillance et la tâche de nature personnelle sont calculées au prorata de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à la tâche d'enseignement complète.

8-5.07 L'enseignant qui accepte de dépasser la tâche éducative maximale en ajoutant des périodes d'enseignement, ou pour ajouter des tâches relatives à la tâche complémentaire, à la tâche de tutorat ou de surveillance est compensé selon le prorata applicable relatif à l'échelle annuelle de traitement (rf. annexe E).

8-5.08 Exceptionnellement, pour l'enseignement de certaines matières, la tâche éducative peut varier d'un cycle à l'autre, d'une partie de l'année d'enseignement à l'autre, pourvu que, calculée sur une base annuelle, la tâche éducative moyenne ne dépasse pas trente-cinq (35) heures par semaine ou trente-cinq (35) périodes sur un cycle de cinq (5) jours.

8-5.09 **Temps de suppléance**

Tous les enseignants à temps complet doivent obligatoirement demeurer disponibles pour un maximum de quatre (4) périodes de soixante (60) minutes au maximum, pour un total maximum de deux cent quarante (240) minutes de remplacement ou de suppléance par année d'enseignement. Pour l'enseignant à temps partiel, ce temps de disponibilité est calculé au prorata de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à une tâche d'enseignement complète. Ce temps alloué de disponibilité à la suppléance est effectué sans compensation pour l'enseignant.

Les modalités d'application relatives aux dispositions prévues à la présente clause font l'objet d'une consultation auprès des enseignants (rf. clause 4-1.01).

8-6.00 Répartition des tâches d'enseignement

8-6.01 L'Employeur procède à la répartition des tâches d'enseignement dans le respect des dispositions prévues à la clause 5-2.07.

8-6.02 Tout enseignant qui est en absence prolongée de l'Académie au moment de la répartition des tâches d'enseignement doit être consulté par la direction de l'Académie sur la détermination de ses fonctions et de ses responsabilités s'il est prévisible qu'il revient au travail l'année d'enseignement suivante.

8-6.03 L'Employeur est tenu de fournir à l'Association au plus tard le 15 octobre de chaque année, les attributions ou les répartitions des tâches d'enseignement et les horaires de travail effectués selon les dispositions du présent article. Si des modifications interviennent par la suite, l'Employeur transmet ces modifications à l'Association.

Toutefois, si des modifications interviennent au niveau des horaires de travail et que ces modifications sont effectives dans un délai inférieur à quarante-huit (48) heures, l'Employeur doit aviser verbalement l'enseignant concerné des modifications.

8-7.00 Répartition des élèves dans un groupe

8-7.01 Les règles de formation des groupes d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne dépasse le maximum, et ce, selon les modalités prévues au tableau suivant :

Groupe d'élèves visé	Nombre maximum par classe
Précolaire (maternelle 5 ans)	26
1 ^{re} année du niveau primaire	26
2 ^e et 3 ^e année du niveau primaire	26
4 ^e , 5 ^e et 6 ^e année du niveau primaire	26

Toutefois, les parties peuvent convenir d'une entente particulière permettant de diminuer ce nombre maximum selon les besoins particuliers relatifs aux élèves en difficulté d'apprentissage.

Lorsqu'un groupe d'élèves visé dépasse le ratio indiqué, soit pour un maximum d'un vingt-septième (27^e) élève ou, exceptionnellement, d'un vingt-huitième (28^e) élève, l'Employeur compense l'enseignant titulaire ou responsable de ce groupe selon les modalités suivantes :

$$C = N \times P \times 1,00 \$$$

Où N est le nombre d'élèves excédant le maximum d'élèves par groupe ou par classe (26), ce nombre étant pondéré selon la formule suivante :

- 1^{er} élève excédentaire vaut 1,00 (C = 1 X P X 1,00 \$);
- 2^e élève excédentaire vaut 1,25 (C = 2.25 X P X 1,00 \$).

P est la durée d'enseignement assumée auprès des élèves de ce groupe ou de cette classe par l'enseignant en nombre de périodes/mois multiplié par le nombre de mois pour lesquels la situation de dépassement existe. Afin de déterminer le nombre d'élèves par groupe ou par classe pour un mois, le nombre d'élèves à considérer est celui qui existe au 1^{er} jour du mois concerné.

8-7.02

La compensation salariale prévue à la clause 8-7.01 est versée deux fois par année d'engagement, soit lors de la dernière paye du mois de décembre et lors de la dernière paye du mois de juin de chaque année d'engagement.

Pour le vingt-septième (27^e) élève et au choix de l'enseignant, ce dernier peut décider de recevoir la compensation suivante :

- L'Employeur offre à l'enseignant visé un support pédagogique dont les modalités spécifiques sont convenues entre l'Employeur et le Syndicat. Le support pédagogique fourni à l'enseignant peut se traduire, par exemple, d'un appui ponctuel d'un spécialiste professionnel, de la présence et de l'appui d'un éducateur spécialisé, du temps reconnu pour la correction ou de l'appui d'un autre enseignant.

Toutefois et pour le vingt-huitième (28^e) élève, l'Employeur décide de la compensation à verser à l'enseignant, soit celle prévue à la clause 8-7.01 ou celle prévue à la présente clause

8-7.03

Aux fins d'éviter des fermetures de classes, lorsque ces dernières sont composées de groupes d'élèves dont le nombre est de douze (12) et moins, les parties s'engagent, par l'entremise du comité de relations du travail (CRT), à discuter, et à convenir, s'il y a lieu, de solutions adéquates et acceptables pour les parties.

8-7.04 Pour le secteur des spécialités et lorsqu'il y a jumelage de groupes d'élèves, le nombre maximum d'élèves par groupe est celui prévu à la clause 8-7.01.

8-7.05 Pour la tâche de tutorat, le nombre maximum d'élèves par enseignant est fixé à six (6).

8-8.00 Conditions de travail particulières

8-8.01 Lorsqu'un enseignant suppléant, qui travaille à l'Académie pour une durée de dix (10) jours consécutifs et plus, est tenu par la direction de l'Académie de participer à une journée pédagogique complète, cet enseignant reçoit une rémunération au prorata d'une tâche d'enseignement complète.

8-8.02 Lorsqu'un enseignant suppléant, qui travaille à l'Académie pour une durée de dix (10) jours consécutifs et plus, est tenu par la direction de l'Académie de participer à une activité spéciale organisée par l'Employeur, cet enseignant reçoit une rémunération ou une compensation équivalente à celle accordée à l'enseignant à temps complet ou à temps partiel.

8-9.00 Programmes et cours

8-9.01 L'Employeur met à la disposition des élèves et des enseignants les manuels et le matériel didactique, lesquels doivent être recommandés par le Ministère.

8-9.02 Les modalités d'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours sont des objets de discussion dans le cadre du comité de relations du travail (CRT), lequel devra suivre les recommandations du Ministère.

8-9.03 L'Employeur s'assure que l'enseignant, qui répond au préalable aux critères de compétence indiqués à la clause 1-2.13, a reçu ou possède une formation adéquate. À défaut, l'Employeur doit favoriser le perfectionnement de l'enseignant.

8-10.00 Matériel didactique et spécialisé

8-10.01 L'Employeur fournit à chaque enseignant à son emploi, avant le 1^{er} septembre de chaque année d'engagement, les instruments et les manuels scolaires dont il exige l'usage, à l'exception des notes de cours personnelles. L'enseignant doit utiliser ces instruments et manuels pour l'enseignement aux élèves.

8-11.00 Surveillance

8-11.01 Dans le cadre de sa tâche de tutorat ou de surveillance, l'enseignant doit effectuer uniquement les surveillances suivantes, aux conditions énumérées ci-après :

Pour le secteur du préscolaire :

- a) le cinq (5) minutes qui précède le début de l'horaire des élèves, soit de 8 h 25 à 8 h 30, seulement si l'enseignant est affecté à la première période de la journée;
- b) la période qui suit la fin des cours pour les élèves pour une période ne dépassant pas 16 h, seulement si l'enseignant est affecté à la dernière période de la journée;
- c) la période des collations et des récréations, seulement si l'enseignant est affecté à la période de la journée qui précède ou qui suit celle de la récréation.

Pour le secteur du primaire :

- a) le cinq (5) minutes qui précède une période d'enseignement, seulement si l'enseignant est affecté à cette période;
- b) pour l'enseignant spécialiste, la période des collations et des récréations, seulement si l'enseignant est affecté à la période de la journée qui précède ou qui suit celle de la récréation;
- c) pour l'enseignant spécialiste, la période qui suit la fin des cours pour les élèves pour une période ne dépassant pas 16 h, seulement si l'enseignant est affecté à la dernière période de la journée.

8-12.00 Correction d'épreuves obligatoires

8-12.01 L'enseignant du secteur primaire qui enseigne une matière visée par deux (2) épreuves obligatoires bénéficie d'une demi-journée libre en temps continue afin de procéder à la correction de ces épreuves. Celui qui enseigne une matière visée par trois (3) épreuves obligatoires bénéficie de deux (2) blocs d'une demi-journée libre en temps continue afin de procéder à la correction de ces épreuves. Cette demi-journée libre doit être prise après entente entre l'Employeur et l'enseignant quant au moment de la prise, mais sans excéder dix (10) jours ouvrables qui suivent la tenue de l'épreuve obligatoire.

Aux fins d'application de la présente clause, le tutorat se termine au dernier jour qui précède le début de la session d'épreuves obligatoires.

8-13.00 Activités scolaires avec coucher

8-13.01 Pour les activités scolaires, y excluant l'activité scolaire « Expériences Canada » et lorsque l'enseignant doit passer une (1) nuit à l'extérieur de son domicile, l'enseignant est compensé pour chaque nuit passée à l'extérieur de son domicile par :

- Le reste de la journée en temps d'absence rémunéré lors de la journée du retour de l'activité scolaire;

et

- deux (2) activités de rayonnements au sens de la clause 8-4.09.

Chapitre 9-0.00 Qualité de vie au travail

9-1.00 Santé et sécurité au travail

9-1.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations du travail (CRT) pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés.

9-1.02 Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité ou celle des autres salariés, des autres membres du personnel de l'Académie ou pour celle de sa clientèle, doit aviser sans délai la direction.

9-2.00 Accident du travail et maladie professionnelle

9-2.01 Le salarié doit aviser l'Employeur des circonstances entourant un accident du travail ou une lésion professionnelle dès que possible. Il fournit, en outre, à l'Employeur une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

9-2.02 Le représentant syndical est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un salarié, dès que porté à la connaissance de l'Employeur. De plus, ce dernier lui remet une copie de la partie du registre des accidents du travail, prévu à l'article 280 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001), que le salarié doit compléter.

9-2.03 Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié 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.

9-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

9-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié et tout représentant de l'Employeur ont 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 c. C-12).

9-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peuvent être exercées contre un salarié ou un représentant de l'Employeur en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

9-3.03 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions syndicales légitimes.

9-4.00 Harcèlement

9-4.01 Tout salarié et tout représentant de l'Employeur ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. L'Employeur et le Syndicat doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser.

9-4.02 Aux fins de la présente convention, on entend par « harcèlement » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

9-4.03 Un salarié qui prétend être victime de harcèlement peut exercer les recours selon les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention. En tout temps avant le délibéré de l'arbitre de griefs, une demande des parties à la présente convention peuvent nommer conjointement une personne pour entreprendre une médiation.

Chapitre 10-0.00 Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage

10-1.00 Règles de procédure

- 10-1.01 Les parties ont comme but de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.
- 10-1.02 Une des parties peut soumettre un grief écrit dans les quarante-cinq (45) jours suivant la connaissance des faits donnant naissance au grief.
- 10-1.03 En cas de grief collectif, l'avis de grief doit préciser les noms des salariés visés.
- 10-1.04 Le grief doit contenir les faits reprochés qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis.
- 10-1.05 Dans les sept (7) jours ouvrables de la date où un grief a été déposé, les parties peuvent se rencontrer en vue de tenter d'arriver à un règlement. Si à l'expiration de ce délai aucun règlement n'est intervenu ou si la réponse au grief est estimée inadéquate ou en l'absence de réponse, la partie qui a soumis le grief peut déférer le grief à l'arbitrage selon la clause 10-2.01.
- 10-1.06 Les délais et la procédure au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et l'Association.
- 10-1.07 Aux fins d'application du présent article, les délais ne courent pas durant la période du 1^{er} juillet jusqu'à la date de la rentrée scolaire suivante.
- 10-1.08 Les parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt commun de discuter avant le dépôt d'un grief afin de régler le litige et éviter le dépôt d'un grief, si possible.

10-2.00 Procédure d'arbitrage

- 10-2.01 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 10-1.05, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une des parties peut demander au ministre responsable du Travail d'en désigner un.
- 10-2.02 L'arbitre convient avec les représentants des parties du jour, de l'heure et du lieu de l'audition.
- 10-2.03 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief.
- 10-2.04 L'arbitre doit rendre une décision à partir de la preuve recueillie lors de l'enquête.

- 10-2.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention en vigueur. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.
- 10-2.06 La décision de l'arbitre doit être motivée et elle lie les parties.
- 10-2.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle est rendue après cette période.
- 10-2.08 Le salarié qui a cessé d'être à l'emploi de l'Académie conserve son droit au grief relativement aux sommes qui pouvaient lui être dues à son départ. Ce droit s'exerce conformément aux dispositions prévues à la convention.
- 10-2.09 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.
- 10-2.10 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.
- 10-2.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés, en parts égales, par les parties.
- 10-2.12 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses propres frais d'arbitrage, y compris ses frais de représentants (procureurs) et témoins, le cas échéant.

Chapitre 11-0.00 Dispositions générales

11-1.00 Dispositions interprétatives

- 11-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de toute la convention.
- 11-1.02 Lorsque la nullité d'une clause est établie, l'Employeur et l'Association négocient une clause de remplacement.
- 11-1.03 Les erreurs typographiques n'invalident en rien une clause, un article ou un chapitre de la convention.
- 11-1.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

11-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention

- 11-2.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature.
- 11-2.02 La convention n'a pas d'effet rétroactif sauf dispositions expresses à l'effet contraire.
- 11-2.03 La convention se termine le 30 juin 2024.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Il est toutefois entendu que pendant la durée d'un conflit de travail (grève ou contre-grève (« *lock-out* »), les conditions de travail prévues à la présente convention ne sont pas applicables.

- 11-2.04 Les parties s'engagent à débiter expressément les négociations dès le 1^{er} janvier 2024 aux fins de renouvellement de la présente convention collective.

11-3.00 Amendements à la convention

- 11-3.01 L'Employeur et l'Association peuvent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toute question concernant les conditions de travail des salariés. Toute solution acceptée par écrit peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la convention.

Telle modification ou amendement devient partie intégrante de la convention lorsqu'il est déposé conformément à l'article 72 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

11-4.00 Impression et distribution de la convention

11-4.01 La présente convention collective est imprimée par le service de reprographie de la Centrale aux frais des parties, partagés à parts égales, et remise à l'Association en nombre suffisant pour chacun de ses membres, avec dix (10) copies supplémentaires transmises à l'Employeur.

Annexe A Certificat d'accréditation



COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AQ-2001-0941
Cas : CQ-2009-5204

Québec, le 15 janvier 2010

AU NOM DE LA COMMISSION : Julie-Andrée Franche

Association du personnel enseignant de l'Académie Zig Zag (CSQ)

Requérante
c.

Académie internationale Zig Zag

Employeur

DÉCISION CORRIGÉE

[1] Le 25 novembre 2009, la Commission des relations du travail rendait une décision en vertu de l'article 25 du Code du travail pour représenter chez l'employeur :

« Toutes les enseignantes et tous les enseignants à l'exception de ceux qui donnent des cours qui ne sont pas dans le curriculum. »

[2] Une erreur d'écriture s'est glissée dans le nom de l'association accréditée apparaissant à la page 2 de la décision.

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AQ-2001-0941/ CQ-2009-5204

PAGE : 2

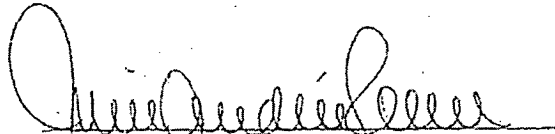
VU l'article 126 du Code du travail;

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

CORRIGE le nom de l'association accréditée apparaissant à la page 2 de la décision de la façon suivante :

ACCRÉDITE l'Association du personnel enseignant de l'Académie Zig Zag (CSQ) pour représenter :

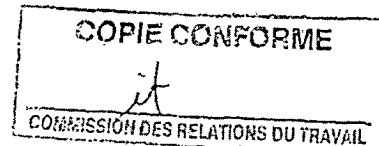
« Toutes les enseignantes et tous les enseignants à l'exception de ceux qui donnent des cours qui ne sont pas dans le curriculum. »


Julie-Andrée Franche
Agente de relations du travail

M. Simon Lussier
Représentant de la requérante

M^e Jean Gagné
GAGNÉ, BÉLANGER
Représentant de l'employeur

/it



Annexe B Formulaire de demande d'adhésion à l'Association



FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez tous les espaces en blanc de cette section.

Nom _____

Prénom _____

Adresse à domicile _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé ma première cotisation syndicale de **2 \$**

le _____ 20 _____

SIGNATURE DU MEMBRE

TÉMOIN

Annexe C Contrat d'engagement (modèle à titre indicatif)

Entre d'une part :

L'Académie Internationale Zig Zag ci-après désignée « l'Académie » ayant son siège social au 27, rue Laurier Ouest, Victoriaville, (Québec), G6P 6P4, retient les services de :

et d'autre part :

Nom : _____ Prénom : _____

ci-après désigné « l'enseignant »

Sexe : F [] M []

Adresse : _____
N° Rue App.
_____ Ville Province Code postal

Numéro d'assurance sociale (NAS) : _____

Téléphone : _____ () _____

Statut d'emploi : enseignant régulier à temps complet

enseignant suppléant

_____ Indiquez le nombre de périodes par semaine

enseignant régulier à temps partiel

_____ Indiquez le nombre de périodes par semaine

[] en remplacement de : _____ durant l'année d'engagement 20__ - 20__ commençant le 1^{er} juillet et se terminant le 30 juin pour l'année scolaire 20__ commençant le : _____ et se terminant le : _____

Obligations de l'enseignant

- L'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner selon les modalités prévues au présent contrat et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.
- L'enseignant convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur aux résolutions et règlements de l'Académie non contraires aux dispositions de la présente convention intervenue entre l'Employeur et l'Association.

Annexe C Contrat d'engagement (modèle à titre indicatif) (suite)

- c) L'enseignant s'engage à fournir à l'Employeur tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'Instruction publique* (RLRQ, chapitre I-13.3), dans les deux (2) mois des présentes.
- d) L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'Employeur, les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- e) L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'Employeur, les autres informations et certificats requis.

Obligations de l'Académie

L'Académie s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

Dispositions générales

- a) Le contrat d'engagement de l'enseignant prend effet à compter du _____ 20 ____ et se termine le _____ 20 ____.
- b) L'enseignant reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective liant l'Employeur et l'Association.
- c) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

En foi de quoi, les parties ont signé à Victoriaville, ce _____^e jour du mois de _____ 20 __.

Pour l'Académie _____

L'enseignant _____
Nom

Témoin _____
Nom

Originaux : Académie Internationale Zig Zag
Copie : Association du personnel enseignant de l'Académie Zig Zag (CSQ)

Annexe E Échelles annuelles de traitement de l'enseignant

Échelons ²	Traitement applicable à compter du 1 ^{er} septembre 2017	Traitement applicable à compter du 1 ^{er} septembre 2019	Traitement applicable à compter du 1 ^{er} septembre 2020	Traitement applicable à compter du 1 ^{er} septembre 2021	Traitement applicable à compter du 1 ^{er} septembre 2022	Traitement applicable à compter du 1 ^{er} septembre 2023
	1,75%	1,25%	0,75%	1,00%	0,75%	0,75%
1	39 490	39 984	40 284	40 686	40 991	41 299
2	40 956	41 468	41 779	42 197	42 513	42 832
3	42 422	42 952	43 274	43 707	44 035	44 365
4	44 126	44 678	45 013	45 463	45 804	46 147
5	46 018	46 593	46 943	47 412	47 768	48 126
6	47 996	48 596	48 960	49 450	49 821	50 195
7	50 052	50 678	51 058	51 568	51 955	52 345
8	52 203	52 856	53 252	53 784	54 188	54 594
9	54 437	55 117	55 531	56 086	56 507	56 931
10	56 774	57 484	57 915	58 494	58 933	59 375
11	59 208	59 948	60 398	61 002	61 459	61 920
12	61 749	62 521	62 990	63 620	64 097	64 578
13		65 209	65 698	66 355	66 852	67 354
14		68 013	68 523	69 208	69 727	70 250
15		70 937	71 469	72 184	72 725	73 271
16		73 988	74 543	75 288	75 853	76 422

² L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans et plus.

Annexe F Taux horaire de la suppléance

Taux applicable à l'enseignant suppléant (moins de dix (10) jours consécutifs)

Durée de remplacement dans une journée	60 minutes ou moins
Période concernée	
À compter du 1 ^{er} septembre 2019	38,00 \$

Pour l'année d'enseignement 2018-2019, l'annexe E de la convention collective 2013-2018 s'applique.

Annexe G Contrat du régime de congé à traitement différé
Intervenu entre

L'ACADÉMIE INTERNATIONALE ZIG ZAG

ci-après appelée l'Employeur

et

Nom et prénom : _____

(ci-après appelé « l'enseignant »)

Adresse : _____

Conformément aux dispositions de l'article 6-6.00 de la présente convention collective de travail qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

I Durée de la période du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____

II Durée du congé

Le congé est d'une durée de _____ soit du

au _____

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'enseignant reçoit % du traitement auquel il aurait droit en vertu de l'article 6-6.00 de la convention.

IV Précomptes des montants différés

L'Employeur pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pour la durée du RCTD ainsi que le précompte des montants différés et la remise périodique de ces montants dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet pour le compte de l'enseignant.

V. Engagement de l'Employeur et compte spécial en fidéicommiss

a) Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application du présent contrat est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom de l'Employeur pour le compte de l'enseignant et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière).
Toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.

b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.

- c) À la demande de l'enseignant concerné, l'Employeur doit souscrire une assurance garantissant l'exécution de ses obligations. Une copie de la police d'assurance, le cas échéant, est remise à l'enseignant. Les frais pour l'assurance sont assumés par l'enseignant et sont prélevés à même les sommes du compte.
- d) À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991).
- e) Pendant le congé à traitement différé, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de l'article 6-6.00 de la convention collective.
- f) Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.
- g) L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- h) La cessation d'exploitation de l'Académie constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- i) En vertu de l'article 45 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation de l'Académie à un nouvel employeur lie celui-ci à la présente convention collective et au présent contrat.
- j) Le compte spécial en fidéicommiss est régi par les règles d'administration du bien d'autrui, énoncées au *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991).
- k) L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le _____^e jour du mois de _____ 20__.

L'ACADÉMIE INTERNATIONALE ZIG ZAG

L'ENSEIGNANT

Annexe H Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive

Entente intervenue

Entre

L'Académie : _____

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

_____ *ci-après appelé «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 6-10.15 et 6-10.16.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par 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 _____ : _____ %

