

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-2017-5617

N° dossier d'accréditation : AM-1002-2276

EMPLOYEUR ACADÉMIE LAFONTAINE INC. 2171, BOULEVARD MAURICE SAINT-JÉRÔME QC J7Y 4M7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'ACADÉMIE LAFONTAINE (CSQ) 2171, BOULEVARD MAURICE SAINT-JÉRÔME QC J7Y 4M7 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2017-06-30 Date dépôt : 2017-07-12	Nombre de salariés visés : 89	Date début : 2017-06-30 Date d'expiration : 2022-06-30

Remarque :

(Enseignantes et enseignants).

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2017-07-14
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@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

Convention collective intervenue

22 JUL 2022 10:21

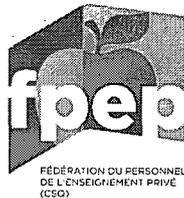
ENTRE

L'Académie Lafontaine Inc.



ET

**Le Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ)
(enseignantes et enseignants)**



En vigueur à compter de sa signature jusqu'au 30 juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	DÉFINITIONS	7
1-1.00	Définitions.....	7
Chapitre 2-0.00	BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	13
2-1.00	But de la convention.....	13
2-2.00	Champ d'application.....	13
2-3.00	Reconnaissance.....	13
Chapitre 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	15
3-1.00	Communications et affichage des avis syndicaux.....	15
3-2.00	Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur.....	15
3-3.00	Documentation.....	16
3-4.00	Libérations pour activités syndicales.....	17
3-5.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	19
3-6.00	Régime syndical.....	20
Chapitre 4-0.00	CONSULTATION ET PARTICIPATION.....	21
4-1.00	Consultation pédagogique.....	21
Chapitre 5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX.....	24
5-1.00	Engagement.....	24
5-2.00	Processus d'évaluation, permanence et bris de contrat.....	27
5-3.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires.....	29
5-4.00	Surplus d'enseignantes et d'enseignants.....	31
5-5.00	Liste de rappel.....	35
5-6.00	Ancienneté.....	35
5-7.00	Postes vacants.....	37
5-8.00	Assurance collective.....	39
5-9.00	Congé de maladie.....	42
5-10.00	Droits parentaux.....	43
5-11.00	Congés sociaux.....	70
5-12.00	Congés sans traitement.....	73

5-13.00	Programme volontaire de réduction du temps de travail	76
5-14.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	79
5-15.00	Congé sabbatique à traitement différé.....	82
5-16.00	Réglementation des absences	90
5-17.00	Régime de retraite.....	90
5-18.00	Responsabilité civile.....	90
5-19.00	Hygiène, santé et sécurité au travail	90
5-20.00	Fusion, annexion, cession, cessation.....	91
5-21.00	Heures reconnues travaillées aux fins de l'assurance-emploi.....	91
Chapitre 6-0.00	RÉMUNÉRATION	92
6-1.00	Classement	92
6-2.00	Reclassement.....	95
6-3.00	Expérience	95
6-4.00	Traitement et échelle de traitement.....	97
6-5.00	Suppléments	98
6-6.00	Surveillance en classe et suppléance	101
6-7.00	Versement du traitement.....	102
Chapitre 7-0.00	MISE À JOUR, PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ RELATIF À L'ÉDUCATION.....	104
7-1.00	Recyclage et perfectionnement.....	104
7-2.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation.....	104
Chapitre 8-0.00	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES	106
8-1.00	Les activités professionnelles de l'enseignante ou de l'enseignant	106
8-2.00	Durée de travail de l'enseignante et de l'enseignant	109
8-3.00	La tâche de l'enseignante et de l'enseignant.....	111
8-4.00	Règles de formation des groupes d'élèves.....	116
8-5.00	Affectation	117
8-6.00	Fournitures du matériel didactique	118
8-7.00	Local et équipement	118
8-8.00	Secrétariat.....	118
8-9.00	Dispositions relatives aux élèves présentant des besoins particuliers	118

8-10.00	Dispositions relatives à l'encadrement des moyens mis en place pour aider les élèves présentant des besoins particuliers	118
Chapitre 9-0.00	RELATIONS DU TRAVAIL	119
9-1.00	Comité de relations du travail	119
Chapitre 10-0.00	GRIEFS ET ARBITRAGE.....	120
10-1.00	Procédure de règlement des griefs	120
10-2.00	Procédure d'arbitrage	121
Chapitre 11-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	123
11-1.00	Droits acquis.....	123
11-2.00	Nullité d'une stipulation.....	123
11-3.00	Impression de la convention.....	123
11-4.00	Modification des clauses	123
11-5.00	Dénonciation de la convention	123
11-6.00	Rétroactivité	123
11-7.00	Durée de la convention.....	123
11-8.00	Frais de scolarité	124
11-9.00	Représailles et discrimination.....	125
11-10.00	Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique	125
11-11.00	Antécédents judiciaires.....	126
11-12.00	Programme d'accès à l'égalité à l'emploi	126
Annexe A	Ancienneté générale au 30 juin 2016.....	128
Annexe B	Certificat d'accréditation.....	132
Annexe C	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ).....	136
Annexe D	Fiche de l'enseignante ou de l'enseignant.....	137
Annexe E	Contrat d'engagement.....	138
Annexe F	Liste de priorité d'appel au 30 juin 2016.....	141
Annexe G	Liste des enseignantes et enseignants permanents au 30 juin 2016.....	142
Annexe H	Contrat du régime de congé à traitement différé	143

Annexe I	État de la caisse de jours de congé de maladie au 30 juin 2016.....	145
Annexe J	Taux, échelle de traitement et rémunération additionnelle applicables aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective – à titre indicatif	149
Annexe K	Encadrement des stagiaires.....	152
Annexe L	Tutorat.....	154
Annexe M ₁	Coordonnatrice ou coordonnateur de classe de 1 ^{re} à 5 ^e secondaire.....	157
Annexe M ₂	Responsable de l'engagement communautaire	159
Annexe M ₃	Coordonnatrice ou coordonnateur d'équipe disciplinaire	160
Annexe M ₄	Coordonnatrice ou coordonnateur de projets de fin d'études.....	162
Annexe M ₅	Coordonnatrice ou coordonnateur du parrainage pédagogique	163
Annexe M ₆	Enseignante-ressource ou enseignant-ressource	164
Annexe M ₇	Correctrice ou correcteur de projets de fin d'études.....	165
Annexe M ₈	Superviseure ou superviseur de projets de fin d'études.....	166
Annexe N	Tâche définitive pour l'année scolaire 20XX-20YY	167
Annexe O	Dispositions relatives aux élèves présentant des besoins particuliers.....	168
Annexe O ₁	Dispositions relatives à l'encadrement des moyens mis en place pour aider les élèves présentant des besoins particuliers	174
Annexe P	Congé pour victime d'événements tragiques	180
Annexe Q	Annexe relative au régime d'assurance-emploi.....	182
Annexe R	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	183
Annexe S	Dispositions particulières concernant les frais de scolarité	185

Chapitre 1-0.00 DÉFINITIONS

1-1.00 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.

1-1.01 Ancienneté

Ancienneté telle qu'apparaissant à l'annexe A et définie conformément à l'article 5-6.00 (ancienneté générale et par discipline/calculée au besoin).

1-1.02 Année d'engagement

Période durant laquelle une enseignante ou un enseignant est au service de l'Employeur, soit du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

1-1.03 Année d'expérience

L'année d'exercice de la profession ou de toute autre année jugée équivalente, reconnue conformément à la présente convention.

1-1.04 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à une enseignante ou un enseignant par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par l'autorité compétente conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur ou réputé en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

1-1.05 Année de service

Toute année de travail passée à l'emploi de l'établissement.

1-1.06 Année de travail

L'année de travail des enseignantes et des enseignants comporte deux cents (200) jours de travail répartis conformément au calendrier de travail établi par l'Employeur, le tout en conformité avec le Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 8).

1-1.07 Année scolaire

La période débutant le 1^{er} juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

1-1.08 **Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec

1-1.09 **Congédiement**

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant dont l'effet est de mettre fin à son contrat d'engagement ou de ne pas renouveler son contrat d'engagement.

1-1.10 **Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

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

1-1.11 **Élève présentant des besoins particuliers**

Un élève dont l'analyse de l'évaluation de la professionnelle ou du professionnel (médecin, neuropsychologue, orthophoniste, psychologue et ceux reconnus par le Ministère selon la difficulté de l'enfant) détermine l'élève comme présentant des besoins particuliers.

1-1.12 **Employeur ou Académie**

Académie Lafontaine Inc.

1-1.13 **Enseignant-ressource**

Enseignante ou enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant auprès de groupes d'élèves qui lui sont confiés, agit à titre d'agente ou d'agent de liaison entre l'élève à besoins particuliers, ses parents, ses enseignantes et enseignants et la direction adjointe.

1-1.14 Enseignante ou enseignant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et comprise dans l'unité de négociation engagée par l'Employeur pour dispenser l'enseignement régulier, selon le programme officiel du Ministère.

1-1.15 Enseignante ou enseignant à temps complet

Toute enseignante ou tout enseignant qui assume cent pour cent (100 %) et plus de la tâche d'enseignement décrite à l'article 8-3.00.

1-1.16 Enseignante ou enseignant à temps partiel

Toute enseignante ou tout enseignant qui assume moins de cent pour cent (100 %) de la tâche d'enseignement décrite à l'article 8-3.00.

1-1.17 Enseignante ou enseignant légalement qualifié

Enseignante ou enseignant qui, au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), est détentrice ou détenteur d'une autorisation légale d'enseigner.

1-1.18 Enseignante ou enseignant non légalement qualifié

Enseignante ou enseignant qui, au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), n'est pas détentrice ou détenteur d'une autorisation légale d'enseigner, y compris toute personne pour qui l'Académie a reçu du Ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

Le contrat d'engagement de toute enseignante ou enseignant non légalement qualifié se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

1-1.19 Enseignante ou enseignant permanent

Toute enseignante ou tout enseignant, autre qu'une enseignante ou un enseignant suppléant, à qui l'Employeur accorde un deuxième (2^e) renouvellement consécutif de son contrat conformément à la clause 5-2.09.

1-1.20 Enseignante ou enseignant suppléant

Toute enseignante ou tout enseignant engagé par l'Académie pour prendre en partie ou en totalité la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant absent, et ce, lorsque l'Employeur en décide ainsi.

1-1.21 Équipe disciplinaire

L'équipe disciplinaire regroupe les enseignantes et les enseignants d'une discipline ou d'un groupe de disciplines au primaire et au secondaire et de l'ensemble des titulaires au primaire.

Pour les fins d'interprétation de la présente convention collective, les équipes disciplinaires sont les suivantes :

- a) au primaire :
 - titulaires du préscolaire (maternelle 5 ans);
 - titulaires de chacun des trois (3) cycles du primaire;
 - spécialistes (anglais, éducation physique, musique, arts plastiques);
- b) au secondaire, les enseignantes et enseignants de :
 - Français (langue maternelle);
 - Langues (anglais et espagnol);
 - Sciences;
 - Mathématique;
 - Éducation physique;
 - Arts;
 - Individus et société (univers social et ECR).

1-1.22 Fédération

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

1-1.23 Grief

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

1-1.24 Jour

Jour de calendrier.

- 1-1.25 **Jour ouvrable**
- Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et des jours chômés prévus au calendrier et déterminés par l'Académie pour une année d'engagement.
- 1-1.26 **Ministère**
- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- 1-1.27 **Ministre**
- La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- 1-1.28 **Mise à pied**
- Non-renouvellement de contrat individuel de travail pour cause de surplus de personnel seulement. La mise à pied ne peut jamais être interprétée comme un congédiement.
- 1-1.29 **Non-renouvellement**
- Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'une enseignante ou d'un enseignant. Le non-renouvellement ne peut jamais être interprété comme un congédiement.
- 1-1.30 **Période de suppléance**
- Unité de temps durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant remplace une enseignante ou un enseignant absent et dispense un enseignement aux fins de l'article 6-6.00.
- 1-1.31 **Plan d'intervention (PI)**
- Démarche concertée pour venir en aide à un élève présentant des besoins d'adaptation ou d'apprentissage. Ce plan permet de coordonner les actions des personnes qui interviennent auprès de l'élève en difficulté (LIP, art. 96.14).
- 1-1.32 **Représentante ou représentant syndical**
- Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.
- 1-1.33 **Salaire**
- Rémunération à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de traitement prévues.

- 1-1.34 **Spécialiste**
- Enseignante ou enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une ou de plusieurs spécialités auprès de plusieurs groupes d'élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.
- 1-1.35 **Syndicat**
- Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ)
- 1-1.36 **Titulaire**
- Enseignante ou enseignant qui agit comme personne-ressource auprès d'un groupe d'élèves au préscolaire et au primaire.
- 1-1.37 **Titulaire – Spécialiste bain linguistique**
- Enseignante ou enseignant ou spécialiste d'anglais langue seconde, qui agit comme personne-ressource auprès d'un groupe d'élèves du primaire, groupe formé dans le cadre du bain linguistique.
- 1-1.38 **Traitement**
- Rémunération totale à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte le salaire, les avantages sociaux et les vacances.
- 1-1.39 **Tutrice ou tuteur**
- Enseignante ou enseignant qui agit comme personne-ressource auprès d'un groupe d'élèves au secondaire.

Chapitre 2-0.00 BUT DE LA CONVENTION, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 But de la convention

2-1.01 La présente convention a pour but :

- a) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignantes et les enseignants;
- b) d'accorder des droits aux enseignantes et aux enseignants et de définir leurs obligations;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignantes et les enseignants;
- d) d'établir les conditions de travail des enseignantes et des enseignants en vue de leur bien-être et de leur sécurité.

2-2.00 Champ d'application

2-2.01 La présente convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant salarié au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) couvert par le certificat d'accréditation reproduit à l'annexe B.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel bénéficie des avantages de la convention collective au prorata de sa tâche à moins d'une stipulation contraire dans la convention collective. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a donc droit à un traitement proportionnel à la tâche d'enseignement qu'elle ou il assume par rapport à la tâche d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet.

2-3.00 Reconnaissance

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des enseignantes et des enseignants couverts par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.

2-3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer ses affaires dans le respect des dispositions de la présente convention.

2-3.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et une enseignante ou un enseignant ne peut être conclue sans l'accord écrit du Syndicat sauf s'il s'agit d'ententes relatives aux modalités d'exécution ou à l'exécution même des tâches dans le respect des dispositions de la convention collective.

Exceptionnellement une entente verbale peut être acceptée par le Syndicat à condition qu'elle soit entérinée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'entente verbale.

Chapitre 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Communications et affichage des avis syndicaux

- 3-1.01 Le Syndicat peut distribuer et afficher toute communication aux enseignantes et aux enseignants aux endroits mutuellement convenus entre l'Employeur et le Syndicat.
- 3-1.02 L'Employeur dépose le courrier destiné au Syndicat à l'endroit désigné par la présidente ou le président du Syndicat.
- 3-1.03 Le Syndicat peut distribuer aux enseignantes et aux enseignants toute communication en la déposant dans leur casier respectif, à leur bureau, dans leur salle de travail ou dans leur salle de repos ou en utilisant le système de courrier électronique de l'Académie.
- 3-1.04 Le Syndicat peut utiliser, à ses frais, le réseau téléphonique ainsi que le télécopieur de l'Employeur selon les procédures en vigueur.
- 3-1.05 Le Syndicat peut utiliser le service de reprographie de l'Employeur au coût fixé par ce dernier et selon les procédures en vigueur.
- 3-1.06 L'Employeur permet l'utilisation du réseau électronique au Syndicat et lui fournit tout logiciel déjà en place sur le réseau ainsi que l'accès et les adresses électroniques nécessaires à ses activités. Le Syndicat assume les coûts uniquement dans les cas de licences pour logiciels utilisés spécifiquement par le Syndicat.
- 3-1.07 Le Syndicat s'engage à ce que ses représentants respectent les lois et la politique de l'Employeur dans l'utilisation dudit réseau.
- 3-1.08 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur en vertu des clauses 3-1.04, 3-1.05 et 3-1.06 sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-2.00 Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur

- 3-2.01 En tout temps, l'Employeur met des salles de repos à la disposition des enseignantes et des enseignants.
- 3-2.02 Après entente entre le Syndicat et l'Employeur, ce dernier fournit gratuitement et au moment mutuellement convenu un local pour la tenue d'une réunion. Cependant, si cette utilisation d'un local entraîne des frais pour l'Employeur, le Syndicat les assume.
- 3-2.03 L'Académie met à la disposition du Syndicat un local pour répondre aux besoins de ce dernier. Ce local comprend, notamment, un bureau de

travail, un classeur, des chaises, un appareil téléphonique et un ordinateur.

3-3.00 Documentation

3-3.01 L'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre de chaque année, par ordre alphabétique, les listes distinctes suivantes :

- a) la liste complète des enseignantes et des enseignants pour l'année courante avec leur statut, leur classement et leur traitement de même que les horaires, en utilisant le formulaire apparaissant à l'annexe D;
- b) la liste des enseignantes et des enseignants démissionnaires;
- c) la liste des enseignantes et des enseignants en congé avec ou sans traitement avec les motifs dudit congé;
- d) la liste des enseignantes et des enseignants libérés avec les motifs de ladite libération;
- e) la liste des membres du personnel et de la direction de l'école.

3-3.02 L'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 30 novembre de chaque année, la liste des membres du Conseil d'administration de l'Académie.

3-3.03 L'Employeur avise le Syndicat de toute modification aux listes prévues aux clauses 3-3.01 et 3-3.02 et aux horaires des enseignantes et des enseignants dans les quinze (15) jours de la connaissance desdites modifications.

3-3.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les quinze (15) jours de leur nomination, la liste de ses représentantes ou de ses représentants.

3-3.05 L'Employeur transmet également au Syndicat ses états financiers et son budget de fonctionnement révisé, dans les dix (10) jours de leur approbation par le Conseil d'administration.

3-3.06 L'Employeur fournit au Syndicat une copie des ordres du jour et des procès-verbaux de chacune des réunions du Conseil d'administration de l'Académie Lafontaine dès qu'ils sont disponibles.

3-3.07 Le Conseil d'administration de l'Académie Lafontaine et le Comité exécutif du Syndicat se rencontrent une fois par année, à la date convenue entre les parties.

3-4.00 Libérations pour activités syndicales

Préambule

Les parties conviennent que le présent article décrit des conditions communes aux conventions collectives des deux (2) groupes accrédités de personnes salariées, à l'emploi de l'Académie, regroupés sous la bannière d'un syndicat unique soit le Syndicat, affilié à la Fédération et à la Centrale.

- 3-4.01 L'enseignante ou l'enseignant requérant ou requis à titre de témoin ainsi que la représentante ou le représentant du Syndicat peuvent s'absenter sans perte de traitement lors des audiences devant le Tribunal.

Les rencontres du Comité de relations du travail prévues à l'article 9-1.00 se tiennent habituellement en dehors des heures de cours. Si, après entente entre les parties, de telles rencontres doivent se tenir pendant les heures de cours, la représentante ou le représentant du Syndicat ainsi que l'enseignante ou l'enseignant concerné par la rencontre peuvent s'absenter sans perte de traitement pour participer à ces rencontres.

L'enseignante ou l'enseignant, membre du Comité de négociation, peut s'absenter sans perte de traitement pour participer aux rencontres de conciliation, de médiation ou aux séances d'arbitrage de différends en cours de négociation. Les absences pour participer aux séances de négociation sont, selon le protocole de négociation, sans perte de traitement.

- 3-4.02 L'Employeur libère de sa tâche ou de leur tâche un ou des membres du Comité exécutif du Syndicat désignés par ce dernier pour l'équivalent d'un maximum global de cinquante pour cent (50 %) d'une tâche. Cette libération vaut pour une période d'une année scolaire renouvelable automatiquement. Avant le 30 juin de chaque année, le Syndicat doit transmettre à l'Employeur le nom du ou des membres de son Comité exécutif désignés aux fins de la présente.

Pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire ou du primaire, la libération est attribuée sur une base hebdomadaire à la journée ou à la demi-journée.

Pour la ou le spécialiste du préscolaire ou du primaire et l'enseignante ou l'enseignant du secondaire, la libération est attribuée en termes de groupe d'enseignement.

Au besoin, l'enseignante ou l'enseignant peut être libéré de certaines tâches éducatives et journées pédagogiques.

Le Syndicat rembourse, dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, la totalité de cette ou de ces libérations.

- 3-4.03 L'Employeur libère à temps complet une enseignante ou un enseignant élu pour assumer une fonction syndicale auprès du Syndicat, d'une instance de la Fédération ou de la Centrale. La libération doit coïncider avec une année d'engagement. Ladite libération est valide pour la durée du mandat.

Les parties peuvent aussi convenir d'accorder à une enseignante ou un enseignant désigné par le Syndicat, un congé à temps partiel ou occasionnel (en pourcentage de tâche ou en partie d'année) en vertu des dispositions prévues à l'alinéa précédent.

Le Syndicat rembourse, dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, cent pour cent (100 %) du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant libéré.

L'Employeur doit être avisé avant le 1^{er} mai si une enseignante ou un enseignant ainsi libéré en vertu de la présente clause veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur pour l'année scolaire suivante.

- 3-4.04 Toute enseignante ou tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, peut s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical. À moins de circonstances incontrôlables, l'Employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance.

Le nombre de jours d'absence permis à cet effet est de quatre-vingt-dix (90) jours par année scolaire pour les deux (2) groupes accrédités de personnes salariées à l'emploi de l'Académie et de dix-huit (18) jours au maximum par enseignante ou enseignant. Le maximum de dix-huit (18) jours ne s'applique pas à la présidence du Syndicat.

- 3-4.05 L'Employeur verse à toute enseignante ou tout enseignant libéré conformément à la clause 3-4.04 l'équivalent du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était réellement en fonction.

Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, cinquante pour cent (50 %) du traitement payé par l'Employeur à l'enseignante ou à l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-4.04.

Droits et avantages

3-4.06 L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction.

3-5.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-5.01 A) Avant le 1^{er} août de chaque année, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant fixé comme cotisation syndicale régulière et des modalités de perception fixées par le Syndicat. À défaut d'avis, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu.

B) Tout changement dans le montant de la cotisation régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par l'Employeur.

C) Trente (30) jours avant qu'elle soit déductible, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale. Les modalités de perception seront déterminées après entente avec l'Employeur.

3-5.02 Lorsque l'Employeur a reçu l'avis prévu aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 3-5.01, il déduit du revenu effectivement gagné de chacune des enseignantes et de chacun des enseignants couverts par le certificat d'accréditation :

- la cotisation syndicale régulière;
- la cotisation syndicale spéciale.

3-5.03 Le 15^e jour de chaque mois, l'Employeur fait parvenir à la Centrale le chèque de remise mensuelle des cotisations. La liste indiquant le nom ainsi que le montant de la cotisation retenue pour chaque cotisante et chaque cotisant est remise au Syndicat à chacune des périodes de paie.

3-5.04 L'Employeur fournit annuellement à la Centrale et au Syndicat la liste des cotisantes et des cotisants en double exemplaire en se servant, à son choix, soit du formulaire fourni à cette fin par le Syndicat, soit d'un formulaire requis par le système informatisé de l'Employeur comportant les données suivantes :

1. le nom et le prénom de la cotisante ou du cotisant;
2. le traitement effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables de la caisse de congés de maladie);

3. le montant déduit à titre de cotisation régulière (excluant la cotisation sur les revenus des jours monnayables de la caisse de congés de maladie);
4. le montant déduit à titre de cotisation spéciale;
5. le montant total des cotisations retenues (points 3 et 4) (ce montant apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1).

3-5.05 Cette liste couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre et doit être produite avant le 28 février qui suit l'année écoulée et être accompagnée, le cas échéant, de la remise pour tout écart pouvant exister entre le résultat de la liste et la somme des cotisations versées dans l'année.

3-5.06 L'Employeur inscrit, sur les formulaires T-4 et Relevé 1 de chaque cotisante et de chaque cotisant, le montant total des cotisations retenues dans l'année. De plus, il transmet au Syndicat le formulaire fiscal (IT-103 et TP-69) après en avoir complété la partie qui lui est réservée. Le Syndicat complète la section qui lui est réservée et retourne le tout à l'Employeur.

3-6.00 Régime syndical

3-6.01 Toute enseignante ou tout enseignant non membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toute enseignante ou tout enseignant embauché après cette date doivent adhérer au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

3-6.02 Le fait pour l'enseignante ou l'enseignant d'être refusé ou expulsé du Syndicat n'affecte pas le lien d'emploi, sauf dans les cas suivants :

- a) l'enseignante ou l'enseignant a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) l'enseignante ou l'enseignant a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

3-6.03 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur remet à l'enseignante ou à l'enseignant embauché après la date de la signature de la convention un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat que celui-ci lui fournit.

Chapitre 4-0.00 CONSULTATION ET PARTICIPATION

4-1.00 Consultation pédagogique

4-1.01 Les sujets suivants doivent être soumis pour consultation à l'ensemble des enseignantes et enseignants avant leur mise en application :

- a) la grille de cours;
- b) l'élaboration du calendrier scolaire et les journées des rencontres statutaires;
- c) le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
- d) les critères de classement des élèves;
- e) la politique d'évaluation des élèves de l'Académie;
- f) les manuels et le matériel didactique;
- g) les politiques d'application des nouvelles méthodes pédagogiques et de la réforme du curriculum par le Ministère;
- h) l'élaboration et la modification des règlements des élèves;
- i) les politiques relatives à la vie étudiante;
- j) le projet éducatif de l'Académie;
- k) l'utilisation des fonds de perfectionnement des enseignantes et enseignants prévus à la présente convention collective;
- l) le perfectionnement collectif et individuel offert par l'Employeur;
- m) la Politique de perfectionnement et de mise à jour du personnel;
- n) les politiques relatives à la supervision pédagogique;
- o) l'implantation d'un système ou d'une procédure d'évaluation des enseignantes et des enseignants ou de l'enseignement;
- p) la Politique pour contrer toutes formes de harcèlement auprès du personnel de l'Académie Lafontaine;
- q) le nombre de représentants des enseignantes et des enseignants au Comité pédagogique;

- r) tout objet prévu ailleurs dans la présente convention collective sur lequel les parties ont convenu qu'il y aurait consultation.

À cet effet, l'Employeur remet, par courriel, les documents de consultation au Syndicat au moins quinze (15) jours avant la fin de la période de consultation. À défaut, la consultation est reportée jusqu'à ce que l'Employeur se conforme au présent alinéa.

L'Employeur, par le biais de ses directions pédagogiques ou par le biais de la direction générale, peut inviter, préalablement à la période de consultation, son personnel enseignant à une séance d'information sur certains sujets qui requièrent, par la suite, l'avis du Syndicat.

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

L'Employeur remet aux enseignantes et aux enseignants les documents de consultation dans le même délai.

- 4-1.03 Les représentantes ou les représentants des enseignantes et des enseignants aux Comités pédagogiques du primaire ou du secondaire sont nommés par le Syndicat, à la suite d'un vote par leurs pairs, lors d'une réunion de l'Assemblée générale du Syndicat, tenue avant le 30 septembre de chaque année. Le Syndicat communique leurs noms à l'Employeur dans les sept (7) jours du vote et au plus tard le 30 septembre.

- 4-1.04 La représentation par équipe disciplinaire est d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant pour chaque équipe disciplinaire au secondaire et d'une représentante ou d'un représentant par équipe disciplinaire au primaire, telles qu'établies à la clause 1-1.21.

- 4-1.05 Les modalités de fonctionnement des Comités pédagogiques du primaire et du secondaire sont établies par les membres de chacun des comités lors de la première rencontre en début d'année scolaire. Un compte-rendu de chacune des rencontres est rédigé et une copie est transmise à l'Employeur et au Syndicat.

- 4-1.06 L'Employeur consulte les enseignantes et les enseignants d'une classe ou d'un cycle, selon le cas, à l'intérieur des journées et rencontres pédagogiques sur les sujets suivants :

- a) les activités de groupe, de classe ou de cycle;
- b) l'organisation des sessions d'évaluation de fin d'étape;
- c) les règlements propres à cette classe;

- d) la répartition du travail des élèves;
- e) les activités pédagogiques interdisciplinaires.

- 4-1.07 Lors de la consultation annuelle sur le calendrier scolaire, l'Employeur et le Syndicat fixent deux (2) journées pédagogiques libres (enseignantes ou enseignants non tenus d'être à l'école) à l'intérieur du calendrier scolaire annuel. Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat tiennent compte des contraintes du transport scolaire lors de ces journées pédagogiques.
- 4-1.08 Pour tout autre objet de consultation, l'Employeur remet les documents de consultation au Syndicat, par courriel, quinze (15) jours ouvrables avant la date fixée par l'Employeur pour recevoir les résultats de la consultation.
- 4-1.09 En cas de désaccord entre l'Employeur et l'ensemble des enseignantes et des enseignants sur la consultation, le litige est soumis au Comité de relations du travail.
- 4-1.10 Au début de l'année scolaire, l'Employeur remet au Syndicat une liste des sujets de consultation pour l'année scolaire en cours ainsi qu'un échéancier de consultation.

Chapitre 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 Engagement

Au sens de la loi, l'Employeur est tenu d'engager une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

5-1.01 L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat selon le contrat apparaissant à l'annexe E. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les dix (10) jours de sa signature.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par l'enseignante ou l'enseignant, un membre de la direction générale et une représentante ou un représentant autorisé.

5-1.02 Au moment de l'engagement, l'Employeur fournit à l'enseignante ou à l'enseignant nouvellement embauché les documents suivants :

- une copie électronique de la convention collective et, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, une copie papier;
- une copie de son contrat d'engagement;
- un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'une brochure explicative des protections offertes, si l'enseignante ou l'enseignant nouvellement embauché est admissible audit régime;
- une copie de l'avis d'affichage;
- un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.

5-1.03 Le contrat est d'une durée d'une année, s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

Cependant, si une enseignante ou un enseignant est engagé après le 1^{er} juillet, elle ou il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au 30 juin de la même année d'engagement, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat en vertu de la clause 5-1.04.

5-1.04 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour de l'enseignante ou de l'enseignant en congé ou, au plus tard, le 30 juin de la même année d'engagement.

Dans le cas d'un poste créé par l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant en congé, celui-ci est prioritairement offert à une enseignante ou à un enseignant mis à pied si elle ou il a la capacité requise et si son nom figure sur la liste de rappel.

5-1.05 Sous réserve des clauses 5-1.04, 5-4.02 et 5-4.03, tout contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se renouvelle par tacite reconduction, à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le 1^{er} mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

5-1.06 Pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants, le contrat débute dès leur première journée de travail à l'Académie.

Listes de priorité d'appel

5-1.07 Deux listes de priorité d'appel sont constituées : une pour le primaire et l'autre pour le secondaire et les spécialistes. Ces listes servent à établir à quelles enseignantes ou enseignants suppléants les contrats de remplacement, ainsi que les contrats à temps complet et à temps partiel (postes vacants) sont offerts en priorité et l'ordre selon lequel lesdits contrats sont offerts.

En ce qui concerne la liste pour le secondaire et les spécialistes, il sera fait mention de la spécialité, du nom de l'enseignante ou de l'enseignant et du nombre de jours de travail effectués.

5-1.08 L'enseignante ou l'enseignant suppléant qui a travaillé deux cents (200) jours et plus sur une période de cinq (5) années consécutives est inscrit sur l'une ou l'autre des listes de priorité d'appel à son troisième (3^e) contrat de remplacement à l'Académie.

L'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un ou des contrats de remplacement et qui est en voie d'accession à l'inscription sur l'une des listes de priorité d'appel et qui est absent en raison d'un congé prévu aux clauses 5-10.05, 5-10.18, 5-10.19, 5-10.21, 5-10.22, 5-10.23, 5-10.24, 5-10.26, 5-10.27, 5-10.30 ou en raison d'une invalidité reconnue cumule ces jours de travail comme si elle ou il ne s'était pas absenté pour les fins d'inscription sur l'une des listes.

5-1.09 L'enseignante ou l'enseignant inscrit sur une liste de priorité d'appel continue d'accumuler les jours travaillés pour les fins de détermination de son rang sur ladite liste. Le second alinéa de la clause 5-1.08 s'applique pour ce cumul aussi.

5-1.10 Les enseignantes et les enseignants inscrits sur les listes de priorité d'appel et les jours à leur crédit au 30 juin 2016 apparaissent à l'annexe F.

Une mise à jour des listes est faite au 1^{er} mai de chaque année. Copie des nouvelles listes est transmise au Syndicat. Celui-ci a jusqu'au 15 mai pour contester lesdites listes. Après cette date, si aucune contestation n'est faite, les listes de priorité d'appel deviennent officielles.

- 5-1.11 L'Employeur identifie, avant le 15 juin, les tâches d'enseignement disponibles et affiche un avis à cet effet.

Lorsque plusieurs contrats sont disponibles en même temps, les contrats sont offerts suivant la taille de la charge de travail disponible (pourcentage de tâche ou durée du contrat) par ordre décroissant, du plus important au moins important.

L'Employeur accorde tout contrat de remplacement ou tout contrat à temps complet ou à temps partiel (poste vacant) aux enseignantes ou aux enseignants suppléants inscrits sur la liste de priorité d'appel en commençant par celle ou celui qui a cumulé le plus grand nombre de jours de travail et qui répond aux critères de capacité conformément à la clause 5-4.04.

Les contrats offerts en vertu de la présente clause lors de la distribution des tâches, après le 15 juin, sont définitifs et l'enseignante ou l'enseignant ne peut y renoncer, et ce, même si une tâche supérieure devenait disponible dans le futur. Les parties conviennent en ce sens de ne pas défaire les contrats déjà octroyés et conviennent en Comité de relations du travail des modalités à prévoir pour limiter les mouvements.

- 5-1.12 Le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui n'est pas sous contrat avec l'Académie durant une période de vingt-quatre (24) mois est retiré de la liste, et ce, sans attendre la mise à jour annuelle. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui détient un emploi à temps complet à l'Académie ou qui ne détient plus une autorisation d'enseigner. Celle-ci ou celui-ci peut réintégrer la liste si elle ou il rencontre à nouveau les critères prévus à la clause 5-1.08.

- 5-1.13 En tout temps, les contrats offerts suivant ce qui précède le sont sous réserve des dispositions prévues aux articles 5-1.00, 5-4.00, 5-7.00 et 8-5.00.

En aucun temps, l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de priorité d'appel n'a préséance sur une enseignante ou un enseignant permanent ou en voie de permanence, ou qui détient des droits d'ancienneté en vertu de la convention collective.

- 5-1.14 Tout problème d'application ou cas d'exception relatif au présent article est soumis au Comité de relations du travail.

5-2.00 Processus d'évaluation, permanence et bris de contrat

Processus d'évaluation durant la période conduisant à la permanence

5-2.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le bien-fondé d'une période d'essai lors d'un premier engagement d'une enseignante ou d'un enseignant.

5-2.02 Toute enseignante ou tout enseignant nouvellement engagé pour une tâche menant éventuellement à la permanence, autre qu'une tâche de suppléance, est soumis à une période de probation de deux cents (200) jours de travail au cours de laquelle l'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à l'emploi, et ce, sans possibilité de grief de la part du Syndicat.

5-2.03 Définition – Processus dont l'objectif est de déterminer, au meilleur du jugement des personnes qui y interviennent, les compétences et aptitudes d'une enseignante ou d'un enseignant à s'acquitter de sa fonction telle que définie dans le cadre de la présente convention collective et du projet éducatif de l'Académie.

Les parties souhaitent que la recherche de la rigueur dans le processus de probation ainsi que le soutien et l'aide à l'enseignante ou à l'enseignant en probation soient au service de l'évaluation finale.

5-2.04 L'enseignante ou l'enseignant en probation peut, si elle ou il le désire, se faire accompagner d'une ou d'un collègue au cours de l'application du processus de probation, ceci excluant la première rencontre à l'embauche. S'il y a lieu, le nom de la personne accompagnatrice doit être transmis par écrit à l'Employeur et au Syndicat, si ce n'est pas déjà fait, trois (3) jours avant la rencontre prévue au processus de probation.

5-2.05 Le processus prévoit trois (3) rencontres entre l'enseignante ou l'enseignant en probation, la personne accompagnatrice et sa directrice ou son directeur.

- a) La première rencontre doit se tenir au plus tard quinze (15) jours ouvrables après l'embauche; elle vise à déterminer et à signifier les critères et éléments qui feront l'objet d'observations et d'indications pendant la probation ainsi qu'à informer l'enseignante ou l'enseignant des attentes qui feront l'objet d'un suivi d'évaluation;
- b) La deuxième rencontre se tient vers le milieu de la période de probation, si l'Employeur le juge nécessaire ou à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, et vise à faire part d'une première évaluation et à suggérer des conseils ou des correctifs s'il y a lieu;

- c) La troisième rencontre se tient avant la fin de la période de probation et vise à échanger et à faire le point sur l'ensemble des éléments à évaluer en vue du rapport final de probation;
- d) La deuxième rencontre, prévue au paragraphe b), doit obligatoirement avoir eu lieu dans le cas où l'Employeur dépose un rapport final négatif.

5-2.06 Le rapport final conclut positivement ou négativement la période de probation à moins que les parties ne conviennent d'une prolongation.

5-2.07 À la suite d'un rapport final écrit négatif, l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant prend fin automatiquement.

5-2.08 Le défaut de l'Employeur de signifier un rapport final négatif avant la fin de la période de probation équivaut à reconnaître la probation réussie par l'enseignante ou l'enseignant.

Permanence d'une enseignante ou d'un enseignant

5-2.09 À moins que l'Employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.05, l'enseignante ou l'enseignant, autre que l'enseignante ou l'enseignant suppléant, acquiert la permanence au deuxième (2^e) renouvellement consécutif de son contrat.

5-2.10 L'enseignante ou l'enseignant dont le nom figure à l'annexe G est réputé permanent.

5-2.11 Lorsque l'Employeur ne peut offrir à une enseignante ou un enseignant à temps complet permanent un poste à temps complet dans sa spécialisation, cette dernière ou ce dernier peut accepter d'être engagé temporairement comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou d'être libéré par l'Employeur pour un congé dument autorisé suivant les modalités prévues à la convention.

L'enseignante ou l'enseignant qui n'accepte pas ce poste à temps partiel est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-5.00, et l'article 5-4.00 s'applique.

Bris de contrat

5-2.12 Toute enseignante ou tout enseignant peut démissionner en cours d'emploi moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date prévue de son départ.

5-2.13 Une démission conforme aux dispositions de la présente convention collective n'a pas pour effet de faire perdre, au moment du départ, le droit à toute somme due par l'Employeur à l'enseignante ou à l'enseignant et

résultant de l'application des dispositions de la présente convention. Toutefois, les sommes dues ne le sont que dans la mesure où elles correspondent au temps d'emploi.

5-3.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires

5-3.01 A) Première étape

- 1) Une enseignante ou un enseignant peut être convoqué par une directrice ou un directeur ou la direction générale quant à un ou des aspects de son comportement, de son attitude, pour une plainte reçue ou pour toute autre raison mineure.
- 2) Cette convocation se fait verbalement et l'enseignante ou l'enseignant est avisé de l'heure, de la date, du lieu et de la ou des raisons de la rencontre, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre.
- 3) L'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il le désire, être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 4) Cette rencontre est non officielle et ne doit être inscrite que dans le journal de bord de la directrice ou du directeur ou de la direction générale qui convoque. Cette inscription est signée par les deux (2) parties.
- 5) Une ou plusieurs rencontres pour un même propos peuvent avoir lieu.

B) Deuxième étape

- 1) Dans le cas de récidive et après qu'une ou des rencontres non officielles aient eu lieu sur un aspect particulier, une rencontre plus officielle a lieu.
- 2) La convocation de l'enseignante ou de l'enseignant doit être faite par écrit (avec copie conforme au Syndicat dans les mêmes délais) et indiquer la date, l'heure, le lieu et la raison de la rencontre, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre.
- 3) L'enseignante ou l'enseignant peut se faire accompagner d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 4) Un compte rendu de cette rencontre, signé par les deux (2) parties, est conservé dans le journal de bord de la directrice

ou du directeur ou de la direction générale qui a convoqué la rencontre.

- 5) Des copies de ce compte rendu signé sont remises à l'enseignante ou à l'enseignant et au Syndicat. Ce compte rendu peut être utilisé pour appuyer la nécessité d'en venir à une mesure disciplinaire.

Toute inscription au journal de bord est retirée et détruite douze (12) mois après son inscription.

Mesures disciplinaires

- 5-3.02 L'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut prendre.
- 5-3.03 Sous réserve de la clause 5-3.11, les mesures disciplinaires sont prises à l'endroit de l'enseignante ou de l'enseignant de façon progressive, de la moins sévère à la plus sévère, en lui accordant un temps raisonnable pour s'amender entre chacune d'elles.
- 5-3.04 A) Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour une mesure disciplinaire par la directrice ou le directeur général ou sa représentante ou son représentant autorisé peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- B) L'enseignante ou l'enseignant ainsi convoqué l'est par écrit; la convocation porte mention du motif de ladite convocation, et ce, au moins quarante-huit (48) heures avant le début de la rencontre.
- C) Une copie de la convocation doit parvenir au Syndicat, et ce, dans le même délai que celle adressée à l'enseignante ou à l'enseignant.
- 5-3.05 Toute mesure disciplinaire prise à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la directrice ou du directeur général ou de sa représentante ou de son représentant autorisé pour être inscrite au dossier d'état de service.
- 5-3.06 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de la mesure disciplinaire doit être remise à l'enseignante ou à l'enseignant et une autre, au Syndicat.
- 5-3.07 L'enseignante ou l'enseignant peut contester le bien-fondé d'une mesure disciplinaire selon la procédure de grief prévue au chapitre 10-0.00.
- 5-3.08 Seules les mesures disciplinaires communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service de l'enseignante

ou de l'enseignant. Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'état de service de l'enseignante ou de l'enseignant devient nulle et sans effet et ne peut être invoquée contre elle ou lui si l'enseignante ou l'enseignant a été au service de l'Employeur pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier, sauf s'il y a récurrence dans un délai de vingt-quatre (24) mois pour un acte similaire à son dossier.

Toute mesure disciplinaire annulée par l'Employeur ou selon les procédures prévues aux chapitres 9-0.00 et 10-0.00 de la convention collective est retirée du dossier d'état de service de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-3.09 Toute enseignante ou tout enseignant ou sa représentante ou son représentant autorisé, après entente avec la représentante ou le représentant de l'Employeur sur le moment, sans dépasser cinq (5) jours ouvrables, a droit de consulter son dossier d'état de service en présence de la représentante ou du représentant de l'Employeur et d'en obtenir une copie. Elle ou il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.

5-3.10 Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être invoquées contre une enseignante ou un enseignant par l'Employeur sont celles qui ont été inscrites au dossier d'état de service de ladite enseignante ou dudit enseignant, conformément à la procédure établie par le présent article.

5-3.11 Si une enseignante ou un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut la ou le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour formuler les mesures qu'il prend. Autrement, l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses poste et droits et récupère le traitement dont elle ou il a été privé.

5-3.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignante ou l'enseignant peut recourir à la procédure de grief.

5-3.13 Si une enseignante ou un enseignant formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé de cette mesure disciplinaire.

5-4.00 Surplus d'enseignantes et d'enseignants

5-4.01 Avant de procéder à la mise à pied de toute enseignante ou de tout enseignant, l'Employeur convoque le Comité de relations du travail afin d'étudier tous les moyens susceptibles d'éviter la ou les mises à pied. Cette rencontre doit se tenir avant le 15 avril de chaque année.

5-4.02 **Enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire**

Si l'Employeur doit réduire son personnel, il procède de la façon suivante :

- a) l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des enseignantes ou enseignants non permanents ayant le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience, et à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité, en donnant un avis écrit préalable le ou avant le 1^{er} mai;
- b) si la mise à pied des enseignantes ou des enseignants non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied un ou des enseignantes ou enseignants permanents ayant le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience, et à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité, en donnant un avis écrit préalable le ou avant le 1^{er} mai.

5-4.03 **Enseignantes et enseignants du secondaire et les spécialistes du préscolaire et du primaire**

Dans le cas où l'Employeur doit réduire ses effectifs enseignants au niveau secondaire ou parmi les spécialistes du préscolaire et du primaire dans une discipline, les mises à pied se font en commençant par l'enseignante ou l'enseignant dispensant des cours dans ladite discipline, qui a le moins d'ancienneté dans la discipline. En cas d'ancienneté égale dans la discipline, l'enseignante ou l'enseignant ayant la plus faible ancienneté générale est la première ou le premier touché; à ancienneté générale égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience; à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité. L'Employeur donne aux enseignantes et enseignants mis à pied un avis écrit préalable le ou avant le 1^{er} mai.

5-4.04 L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de discipline doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la discipline l'enseignante ou l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants¹:

- a) avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé pour la discipline visée. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui détient un brevet d'enseignement qui ne comporte pas de mention de spécialité est réputé capable d'enseigner aux élèves soit au niveau primaire comme titulaire, soit au niveau secondaire dans les disciplines de formation générale autres que l'éducation physique. De même, l'enseignante ou l'enseignant détenant un brevet spécialisé ou un

¹ Sous réserve du Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2).

certificat spécialisé en éducation physique est réputé capable d'enseigner l'éducation physique aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire;

- b) avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un (1) an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des cinq (5) dernières années;
- c) avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études.

Si, lors de l'affectation, aucune candidate ou aucun candidat ne répond à l'un des critères précédents, une enseignante ou un enseignant peut être reconnu capable par l'Employeur de combler un besoin dans la discipline visée si elle ou il possède des qualifications spécifiques, si elle ou il possède des connaissances particulières dans la discipline visée ou si elle ou il a une expérience pertinente. L'Employeur et le Syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

Si, pour des raisons exceptionnelles, l'Employeur estime nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du Syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler, soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par l'Employeur pour les autres postes identiques. L'Employeur et le Syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

5-4.05

L'enseignante ou l'enseignant mis à pied en vertu de la clause 5-4.03 peut supplanter, dans une autre discipline pour laquelle elle ou il a la capacité, l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'ancienneté dans cette discipline, si cette dernière ou ce dernier a une ancienneté générale inférieure à la sienne.

L'enseignante ou l'enseignant mis à pied qui a la capacité dans plus d'une autre discipline supplante l'enseignante ou l'enseignant qui possède le moins d'ancienneté parmi les enseignantes et les enseignants de ces disciplines, si celle-ci ou celui-ci a une ancienneté générale inférieure à la sienne. Cependant, si un poste devient vacant parmi les postes de ces disciplines, l'enseignante ou l'enseignant mis à pied y est remplacé.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi déplacé peut supplanter une enseignante ou un enseignant de la manière prévue aux 1^{er} et au 2^e alinéas de la présente clause.

5-4.06 Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut être remplacé en vertu de la clause 5-4.05, elle ou il peut supplanter, si elle ou il en a la capacité, l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire qui a le moins d'ancienneté, si celle-ci ou celui-ci a une ancienneté générale inférieure à la sienne.

5-4.07 Une enseignante ou un enseignant mis à pied en vertu de la clause 5-4.02 peut supplanter, dans une discipline pour laquelle elle ou il a la capacité, l'enseignante ou l'enseignant spécialiste du préscolaire et du primaire ou l'enseignante ou l'enseignant du secondaire qui a le moins d'ancienneté dans cette discipline, si celle-ci ou celui-ci a une ancienneté générale inférieure à la sienne.

Les 2^e et 3^e alinéas de la clause 5-4.05 s'appliquent, le cas échéant.

5-4.08 **Changement d'ordre d'enseignement**

Une enseignante ou un enseignant mis à pied en vertu de la clause 5-4.02 ou 5-4.03 et qui répond aux critères établis à la clause 5-4.04 peut supplanter une enseignante ou un enseignant d'un autre ordre d'enseignement (primaire ou secondaire).

Le cas échéant, le Syndicat et l'Employeur doivent en arriver obligatoirement à une entente écrite sur chacune des situations qui pourraient surgir dans la période de l'application de la présente convention collective.

Dans le cas où les parties ne peuvent en venir à une entente, l'Employeur exerce son droit de gérance et le droit de grief et d'arbitrage du Syndicat s'applique.

Liste de rappel d'une enseignante ou d'un enseignant

5-4.09 L'enseignante ou l'enseignant autre que l'enseignante ou l'enseignant suppléant mis à pied demeure pendant deux (2) ans sur une liste de rappel; pendant cette période, elle ou il accumule et conserve son ancienneté selon les dispositions de la clause 5-6.04 de la présente convention. Aux fins du présent article, la période de deux (2) ans commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de la mise à pied.

Indemnité en cas de mise à pied

5-4.10 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour l'enseignante ou l'enseignant permanent effectivement mis à pied, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

Ce montant forfaitaire versé à l'enseignante ou à l'enseignant effectivement mis à pied équivaut à un (1) mois de son dernier traitement annuel prévu à l'échelle de traitement.

Ce montant forfaitaire est versé le 15 octobre suivant la mise à pied.

5-4.11 L'enseignante ou l'enseignant a droit, au moment de sa mise à pied, au paiement des jours de congé de maladie accumulés dans sa banque, et ce, à raison d'un deux centième (1/200) du traitement annuel pour chaque jour accumulé ou au prorata d'une fraction de jour, jusqu'à un maximum six (6) jours.

5-5.00 Liste de rappel

5-5.01 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, l'Employeur doit d'abord rengager les enseignantes ou enseignants mis à pied en commençant par l'enseignante la plus ancienne ou l'enseignant le plus ancien répondant aux critères de capacité, conformément à la clause 5-4.04, du poste à combler. Ce droit de rengagement n'existe que pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied.

5-5.02 L'enseignante ou l'enseignant qui ne se rapporte pas au poste dans les quinze (15) jours de calendrier du rappel signifié par courrier recommandé à la dernière adresse connue est rayé de la liste de rappel. Le fait pour l'enseignante ou l'enseignant de refuser un contrat de remplacement au cours de la première (1^{re}) année sur la liste de rappel ne lui fait pas perdre son droit de rappel.

5-6.00 Ancienneté

5-6.01 L'ancienneté se définit comme le temps d'emploi continu d'une enseignante ou d'un enseignant, à l'exception de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant, sous contrat pour l'Employeur.

Depuis l'année scolaire 1997-1998, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une année d'ancienneté par discipline ou d'ancienneté générale;
- pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant à l'emploi au 30 juin 2016 conserve l'ancienneté accumulée à cette date, telle qu'elle apparaît à l'annexe A (ancienneté générale) de la présente convention.

- 5-6.02 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est affecté à une tâche dépassant cent pour cent (100 %), l'ancienneté par discipline est calculée d'abord pour la portion de tâche dans la discipline majeure (le plus haut pourcentage de tâche); la différence est répartie en ancienneté par discipline selon le pourcentage (en ordre décroissant) jusqu'à un maximum de cent pour cent (100 %). Dans le cas où des portions de tâches représentent le même pourcentage, l'ancienneté est répartie également entre les deux (2) disciplines en respectant le principe d'un maximum de cent pour cent (100%).
- 5-6.03 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de l'Académie n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qui était à l'emploi 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 ladite ou dudit enseignant est identique à celle qu'elle ou il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.
- 5-6.04 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les périodes suivantes :
- a) pendant l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, absence causée par la maladie ou par un accident;
 - b) pendant l'occupation d'un poste de cadre ou de professionnel au sein de l'établissement pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois. Par la suite, l'ancienneté accumulée par le cadre ou le professionnel demeure à son crédit;
 - c) pendant un congé prévu à la convention collective;
 - d) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois suivant une mise à pied.
- 5-6.05 En aucun cas, il n'est reconnu plus d'une année d'ancienneté par année.
- 5-6.06 L'ancienneté ne se perd que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) la démission de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - b) le renvoi, la résiliation ou le non-rappel non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - c) s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois depuis la mise à pied d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel.
- 5-6.07 Dans tous les cas autres que ceux prévus aux clauses 5-6.04 ou 5-6.06, l'ancienneté n'est que conservée.

5-6.08 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en remet une copie au Syndicat. La liste fait état de l'ancienneté cumulée au 30 juin précédent.

Le Syndicat dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. À l'expiration de ce délai ou après le règlement d'un grief éventuel, la liste d'ancienneté devient officielle.

5-6.09 Au besoin, à la demande du Syndicat, la liste d'ancienneté par discipline sera affichée.

5-6.10 Pour les fins d'application du présent article, sont considérées comme disciplines :

- a) Français (langue maternelle)
- b) Langues (anglais et espagnol)
- c) Mathématique
- d) Sciences
- e) Univers social
- f) Éthique et culture religieuse
- g) Éducation physique
- h) Musique
- i) Arts plastiques
- j) Art dramatique
- k) Titulaire au primaire

5-7.00 Postes vacants

- 5-7.01 a) Lorsqu'une tâche à temps complet ou à temps partiel est vacante ou est nouvellement créée, l'Employeur la définit et en informe le personnel par voie d'affichage selon les modalités suivantes :
- lorsque, pour l'année scolaire suivante, la tâche devient vacante ou est nouvellement créée après la répartition annuelle des tâches, l'Employeur doit l'afficher avant le 15 juin de l'année scolaire en cours et les enseignantes ou les

enseignants disposent d'un délai de cinq (5) jours pour poser leur candidature;

- lorsque, pour l'année scolaire suivante, la tâche devient vacante ou est nouvellement créée entre le 15 juin de l'année scolaire en cours et le début de l'année de travail suivante, l'Employeur doit l'afficher et les enseignantes ou les enseignants disposent d'un délai de cinq (5) jours pour poser leur candidature;
 - lorsque la tâche devient vacante pendant l'année de travail, l'Employeur doit l'afficher et les enseignantes ou les enseignants disposent d'un délai de trois (3) jours pour poser leur candidature, lorsque l'affichage ne se fait qu'à l'interne seulement, ou de cinq (5) jours, lorsque l'affichage se fait à l'interne et à l'externe.
- b) Si la tâche disponible peut être comblée par une enseignante ou un enseignant déjà au service de l'Employeur qui en a la capacité et ayant postulé pour ladite tâche selon les modalités prévues au paragraphe a) de la présente clause, cette enseignante ou cet enseignant a priorité sur tout autre non encore au service de l'Employeur; le tout est sujet à l'accord de l'Employeur.

5-7.02 L'enseignante ou l'enseignant qui a été désigné de façon provisoire à un poste de direction ou de cadre pédagogique réintègre à son retour la tâche qu'elle ou il occupait avant sa nomination provisoire ou une tâche équivalente.

5-7.03 L'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un poste de direction ou de professionnel (hors unité) au sein de l'établissement et qui désire réintégrer un poste d'enseignant au sein de l'unité peut le faire de la manière et aux conditions suivantes.

- a) Durant les deux (2) premières années suivant l'obtention du poste hors de l'unité : l'enseignante ou l'enseignant doit aviser l'Académie et le Syndicat de son intention de réintégrer un poste d'enseignant au sein de l'établissement au plus tard le 1^{er} avril pour l'année scolaire à venir.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant demande de réintégrer un poste d'enseignant durant cette période de deux (2) ans, il obtient une tâche d'enseignement équivalente à celle qu'il occupait avant, en s'affectant conformément à l'article 8-5.00 de la convention collective.

- b) Après deux (2) ans suivant l'obtention du poste hors de l'unité : l'enseignante ou l'enseignant doit aviser l'Académie et le Syndicat de son intention de réintégrer un poste d'enseignant au sein de l'établissement au plus tard le 1^{er} avril pour l'année scolaire à venir.

L'enseignante ou l'enseignant pourra être affecté à un poste d'enseignant seulement si un tel poste est disponible ou vacant pour l'année scolaire à venir. Cette enseignante ou cet enseignant s'affecte avant les personnes inscrites sur la liste de priorité d'appel prévue à l'article 5-1.00.

Dans le cas où aucun poste d'enseignant n'est disponible à ce moment, l'enseignante ou l'enseignant est alors inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-5.00 pour une période de vingt-quatre (24) mois. Par ailleurs, le rappel de cette enseignante ou de cet enseignant ne pourra s'effectuer qu'après avoir rappelé les enseignantes et les enseignants déjà inscrits sur cette liste en application des dispositions de l'article 5-4.00.

5-8.00 Assurance collective

5-8.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le régime d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective et couvrant :

- a) une assurance vie, décès et mutilation accidentelle de base pour l'enseignante ou l'enseignant et une assurance vie, décès et mutilation accidentelle facultative pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge;
- b) les soins médicaux, de base et facultatif;
- c) les soins dentaires, facultatif seulement;
- d) le remplacement du revenu, de base et facultatif.

Les parties peuvent toutefois modifier ou changer le régime après entente.

En cas de mésentente, une des parties peut demander le recours à une personne exerçant la profession d'actuaire, choisie par les deux parties, pour dénouer le désaccord. Si le désaccord persiste, celle-ci rend une décision qui devient finale et sans appel. Les honoraires de l'actuaire sont partagés en parts égales entre les deux parties.

5-8.02 La contribution financière annuelle de l'Employeur au régime d'assurance collective pour couvrir les primes d'assurance vie, décès et mutilation accidentelle, les soins médicaux et les soins dentaires est, pour toute enseignante ou tout enseignant à temps complet, un montant maximal de

six cents dollars (600 \$) dans le cas d'une protection individuelle et de sept cent cinquante dollars (750 \$) dans le cas d'une protection familiale ou monoparentale.

- 5-8.03 La participation de l'Employeur prévue à la clause 5-8.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité des couts pour l'assurance vie, décès et mutilation accidentelle, les soins médicaux et les soins dentaires.
- 5-8.04 En aucun cas, la contribution de l'Employeur ne servira à couvrir, en tout ou en partie, la prime pour le remplacement du revenu. Cette dernière est à la pleine charge de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-8.05 Pour les enseignantes ou les enseignants à temps partiel admissibles au régime d'assurance collective, la contribution de l'Employeur est au prorata de leur tâche par rapport à une tâche à temps complet.
- 5-8.06 Si l'enseignante ou l'enseignant rencontre les conditions d'admissibilité, la participation au régime d'assurance collective est obligatoire, sauf pour la protection pour les soins dentaires qui, elle, est facultative.
- Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut être exempté de la protection pour les soins médicaux, en fournissant la preuve qu'elle ou il est assuré par un autre régime collectif de soins médicaux lui accordant des bénéfices équivalents. Dans un tel cas, l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge ne peuvent participer au régime facultatif.
- 5-8.07 Pour être admissible au régime d'assurance collective, l'enseignante ou l'enseignant doit détenir un poste régulier, à temps complet ou à temps partiel, de plus de cinquante pour cent (50 %). L'enseignante ou l'enseignant suppléant n'est pas admissible.
- 5-8.08 Advenant le cas où une enseignante ou un enseignant déjà admis au régime d'assurance collective voyait son poste régulier réduit à cinquante pour cent (50 %) ou moins, cette personne serait exclue obligatoirement du régime.
- 5-8.09 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime et de la taxe de vente des enseignantes ou des enseignants participant au régime d'assurance collective et il fait parvenir, mensuellement, à la compagnie d'assurances désignée, le total des primes ainsi que la taxe de vente, soit la part de la personne assurée et la part de l'Employeur.
- 5-8.10 La contribution financière annuelle de l'Employeur prévue à la clause 5-8.02 est indexée à compter du 1^{er} janvier de chaque année selon le

pourcentage d'augmentation consenti aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires² majorant le taux horaire des enseignantes et des enseignants suppléants occasionnels et l'échelle unique de traitement applicable aux enseignantes et aux enseignants au 1^{er} avril précédent.

- 5-8.11 Dans tout cas de congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il le désire et selon les conditions d'admissibilité prévues par l'assureur, maintenir en vigueur sa protection d'assurance collective pour la durée d'un tel congé. Dans ce cas, à moins d'indication contraire, l'enseignante ou l'enseignant doit payer la totalité de la prime exigible ainsi que la taxe de vente.
- 5-8.12 L'Employeur facilite la mise en place et l'application du régime d'assurance collective, notamment par :
- a) l'information aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants;
 - b) l'inscription des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants;
 - c) la remise aux enseignantes et aux enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnisation ou autres fournis par l'assureur;
 - d) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée et de l'assuré par l'assureur;
 - e) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - f) la transmission à l'assureur du nom des enseignantes et des enseignants qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.
- 5-8.13 Les règles prévues au régime ou au contrat d'assurance collective qui a été choisi, notamment celles énonçant les protections contenues dans le régime, l'admissibilité et l'adhésion au régime, de même que les règles se rapportant au début et à la fin de la protection d'une enseignante ou d'un

² Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

enseignant, prévalent sur toute disposition contraire à l'intérieur de la présente convention collective.

5-9.00 Congé de maladie

5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant conserve à son crédit les jours de congé de maladie ou accident qu'elle ou il a accumulés jusqu'au 30 juin 2016. L'état de cette caisse des jours de congé de maladie au 30 juin 2016 apparaît, pour chaque enseignante ou enseignant, à l'annexe I de la présente convention. Ces jours sont monnayables selon les dispositions de la clause 5-9.03.

5-9.02 Toute enseignante ou tout enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.

5-9.03 L'Employeur accorde annuellement à toute enseignante ou à tout enseignant un crédit de six (6) jours de congé de maladie sans perte de traitement. L'enseignante ou l'enseignant absent pour une période de dix (10) jours et plus bénéficie d'un crédit de deux (2) jours de congé de maladie supplémentaires sans perte de traitement.

Ces congés sont cumulables et le nombre de jours excédant quinze (15) est monnayable une (1) fois l'an au taux d'un deux centième (1/200) de son traitement annuel selon l'échelle de traitement, à moins d'avis contraire de la part de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-9.04 Pour toute enseignante ou tout enseignant qui quitte en cours d'année ou qui arrive en cours d'année, le crédit est alors l'équivalent de six dixièmes d'une journée par mois (0,6).

5-9.05 L'enseignante ou l'enseignant qui assume des périodes d'enseignement supplémentaires sur une base annuelle a droit, selon les mêmes conditions, à un nombre de jours de congé de maladie calculé au prorata de sa charge.

5-9.06 L'enseignante ou l'enseignant, à moins d'impossibilité majeure, informe l'Employeur de son absence dès la première journée.

5-9.07 Pour toute absence de trois (3) jours de travail consécutifs et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite ou verbale de l'enseignante ou de l'enseignant établissant la cause de son absence.

Si l'absence excède trois (3) jours de travail consécutifs, ou s'il y a absences répétées, l'Employeur peut exiger que l'enseignante ou l'enseignant produise un certificat médical attestant de cette incapacité physique.

Lorsqu'il s'agit d'une absence prolongée couverte par le régime d'assurance collective de l'enseignante ou de l'enseignant et nécessitant la présentation d'un certificat médical à l'Employeur attestant de la capacité pour l'enseignante ou l'enseignant de reprendre son travail, ce certificat doit être demandé par l'enseignante ou l'enseignant à son médecin traitant, et ce, aux frais de l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.08 L'Employeur fait connaître à l'enseignante ou à l'enseignant l'état de sa caisse de congés de maladie, calculée au 30 juin de l'année précédente, au plus tard avant le 30 septembre.

5-9.09 Au moment de sa retraite, l'enseignante ou l'enseignant a droit, à son choix, de transférer les journées accumulées dans sa banque de congés de maladie au RREGOP pour tout type de rachat ou dans un REER, un CELI ou dans tout autre compte similaire.

5-10.00 Droits parentaux³

Section I Dispositions générales

5-10.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-10.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

³ L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date de la signature de la présente convention collective, bénéficie des dispositions de l'article 5-10.00 de la convention collective 2011-2016, demeure régi par celles-ci.

5-10.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-10.04 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

De même, l'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

Le traitement⁴, le traitement⁵ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

Section II Congé de maternité

5-10.05 A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-10.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-10.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP ni à des prestations du RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-10.07, doivent être consécutives.

B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues à la clause 5-10.09, 5-10.10 ou 5-10.11, selon le cas.

⁴ Dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

⁵ Dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

- C) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-10.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-10.07 A) Suspension du congé de maternité

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

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

B) Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-10,09, 5-10.10 ou 5-10.11, selon le cas, sous réserve de la clause 5-10.02.

5-10.08 **Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

5-10.09 **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale**

- A) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentales du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, et réduit également de douze pour cent (12 %)⁷ d'un deux centième (1/200) de la différence entre le

⁶ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁷ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines.

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalent au pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que l'Employeur verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

- B) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

- C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder le traitement de base de l'enseignante, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur ou, le cas échéant, de ses employeurs (à l'inclusion de l'Académie).

5-10.10 **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible au Régime d'assurance-emploi**

- A) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁸ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant vingt (20) semaines de son congé de maternité :

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, l'Employeur verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines⁹;

- 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité, l'Employeur verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait, si elle en faisait la demande, et réduit également de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de

⁸ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁹ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE.

l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines¹⁰.

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalent au pourcentage des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que l'Employeur verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au 2^e alinéa du présent sous-paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- B) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-10:09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

¹⁰ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE.

5-10.11 **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi**

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP ni à des prestations du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-10.09 et 5-10.10. Toutefois :

A) L'enseignante à temps complet

L'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant douze (12) semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines.

B) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant douze (12) semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-2.03 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

C) Le paragraphe C) de la clause 5-10.09 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-10.12 **Pour les cas prévus aux clauses 5-10.09, 5-10.10 et 5-10.11**

- A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- B) Pour l'enseignante admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant

toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par EDSC à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel.

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-10.09, 5-10.10 et 5-10.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- D) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son

rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu de la clause 5-10.09, 5-10.10 et 5-10.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par l'application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 5-10.13.

E) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-4.05.

5-10.13 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-10.14, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance collective, à la condition qu'elle verse sa quote-part des primes;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de service aux fins de probation;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces quatre (4) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou du RAE, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-10.14 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-10.13, pendant les six (6) premières semaines, et par la clause 5-10.28, par la suite.

5-10.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-10.05. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-10.16 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-10.27.

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

5-10.17 Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

5-10.18 Affectation provisoire et congé spécial

A) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des

dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

B) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.

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

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

F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 6-7.06, jusqu'à extinction de la dette.

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

- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement, et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée ($\frac{1}{2}$) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

5-10.19 **Autres congés spéciaux**

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée ($\frac{1}{2}$).

5-10.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-10.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-10.17. De plus, l'enseignante visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-10.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou de la protection pour le remplacement du revenu prévue au régime d'assurance collective. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-10.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

De plus, les journées où l'enseignante bénéficie du congé spécial prévu à la clause 5-10.18 sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 8-2.03 pour la détermination du traitement annuel. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du congé spécial, elle est réputée avoir reçu son traitement habituel pour chaque période, tel que prévu à la clause 6-7.01.

Section IV Congés liés à la paternité

5-10.21 Congé à l'occasion de la naissance

- A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut-être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 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.

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

Congé de paternité

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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.

Pour l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-10.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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

- C) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹¹ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹² et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RAE.

- 3) Les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas du paragraphe A) de la clause 5-10.09 ou les troisième (3^e), quatrième (4^e) ou cinquième (5^e) alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-10.09 s'appliquent aux deux (2) sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.

¹¹ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹² L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- D) L'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹³ et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- E) La clause 5-10.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes C) ou D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- F) Suspension du congé de paternité

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.

- G) Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette période.

- H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du

¹³ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-10.02.

- I) 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 ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette période.

- J) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus au paragraphes A) ou B) bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-10.17.

Section V Congés liés à l'adoption

Congé à l'occasion de l'adoption

- 5-10.22 L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 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'enseignante ou l'enseignant.

- 5-10.23 **Congé pour adoption de l'enfant du conjoint ou de la conjointe**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seul les deux (2) premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Congé pour adoption

- 5-10.24 A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 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'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-10.27.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP ou au RAE, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁴ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé

¹⁴ L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

vingt (20) semaines de service¹⁵ et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RAE.

3) Les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas du paragraphe A) de la clause 5-10.09 ou les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-10.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

C) L'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁶ et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail.

D) Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

E) Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

¹⁵ L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹⁶ L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette période.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante ou l'enseignant l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-10.02.
- G) L'enseignante ou 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'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette période.

- 5-10.25 A) L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-10.22, 5-10.23 ou 5-10.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.13, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-10.17.
- B) La clause 5-10.12 s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) ou C) de la clause 5-10.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 5-10.26 L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 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.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou 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 5-10.24 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28.

Section VI Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et congés partiels sans traitement

5-10.27 L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger son congé pour adoption bénéficient de l'une des quatre (4) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions qui y sont stipulées :

- a) un congé à temps complet sans traitement :
 - 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;
 - 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;
 - 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;

ou

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

ou

- c) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans; à moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :
- 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;
 - 2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1^{er} jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;
 - 3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé sans traitement qui comprend quatre (4) périodes au sens de l'un des sous-alinéas 1), 2) et 3) est réputé d'une durée de deux (2) ans;

ou

- d) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :
- 1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :
 - jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps complet ou de bénéficier d'un congé à temps complet sans traitement;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'Employeur :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalent à

environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative;

- ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour tout autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq (5) demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 2) le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'Employeur :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq (5) demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 3) le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :
- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps complet ou de bénéficier d'un congé à temps complet sans traitement;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé

sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'Employeur :

- i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq (5) demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps complet sans traitement.
- e) Les congés prévus aux alinéas a), c) et d) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-10.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-10.24 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues à l'alinéa a), c) ou d) de la présente clause jusqu'à concurrence de la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le 1^{er} jour de travail d'une année scolaire ou le 1^{er} janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire ou le 1^{er} janvier qui précède la limite de cent vingt-cinq (125) semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-10.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-10.24 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe A) de la clause 5-10.21 ou le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 5-10.22, la limite de cent vingt-cinq (125) semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

- f) 1) Les congés à temps complet prévus aux alinéas a) et b) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

- 2) Le congé sans traitement prévu à l'alinéa c) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de cette nouvelle année.
 - 3) Dans le cas des congés prévus aux alinéas b) et c) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail.
 - 4) Le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.
 - 5) Le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.
- g) L'enseignante ou l'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin, avant la date prévue, à son congé accordé en vertu de l'alinéa a) ou d) de la présente clause ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa b) de la présente clause doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- h) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa a), c) ou d) à une autre de ces trois (3) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :

- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
- il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa a), c) ou d) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à l'alinéa a), c) ou d) de la présente clause dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- i) Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé à temps complet sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

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

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette période.

- 5-10.28 Au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes.

Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes.

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

- 5-10.29 Malgré l'alinéa e) de la clause 5-10.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période de report des vacances.

Congés pour responsabilités parentales

- 5-10.30 A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa c) de la clause 5-10.27.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

- B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 5-10.27.

L'un ou l'autre de ces congés est accordé à la suite d'une demande écrite avant le 1^{er} juin précédent.

Dispositions diverses

- 5-10.31 L'Employeur déduit du traitement de l'enseignante ou l'enseignant non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité, de paternité ou pour adoption prévues aux clauses 5-10.09 et 5-10.10 ainsi qu'au paragraphe C) de la clause 5-10.21 et au paragraphe B) de la

clause 5-10.24, un deux cent soixantième (1/260) de son traitement annuel par journée ouvrable où elle ou il est absent de son travail aux fins de maternité, de paternité ou d'adoption, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives pour le congé de maternité ou de cinq (5) semaines consécutives pour le congé de paternité ou pour adoption. Cette enseignante ou cet enseignant n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 5-10.13.

5-10.32 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-10.33 S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-10.27 et que l'Employeur a mis fin à son emploi, l'Employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-10.27.

5-10.34 Advenant des modifications au RQAP, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-10.35 Si, pendant la durée de la présente convention collective, des modifications étaient apportées aux dispositions sur les droits parentaux à la convention collective des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires¹⁷ en vigueur pendant la même période, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-11.00 Congés sociaux

5-11.01 L'enseignante ou l'enseignant a droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours (ouvrables ou non) indiqués ci-après :

- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage de son enfant ou de l'enfant du conjoint ou de la conjointe : le jour du mariage;

¹⁷ Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

- c) le mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage;
- d) le décès du conjoint ou de la conjointe : sept (7) jours consécutifs suivant immédiatement le décès, incluant le jour des funérailles;
- e) le décès de son enfant ou de celui du conjoint ou de la conjointe : sept (7) jours consécutifs suivant immédiatement le décès, incluant le jour des funérailles;
- f) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : sept (7) jours consécutifs suivant immédiatement le décès, incluant le jour des funérailles;
- g) le décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-enfant de l'enseignante ou de l'enseignant ou du conjoint ou de la conjointe : trois (3) jours consécutifs suivant immédiatement le décès, incluant le jour des funérailles;
- h) en cas d'assignation en cour de justice comme témoin dans une cause où l'enseignante ou l'enseignant n'est pas partie : la durée de l'assignation;
- i) en cas d'assignation en cour de justice comme membre d'un jury, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement pour l'absence causée par l'assignation;
- j) le changement de son domicile : la journée du déménagement, une seule fois durant l'année scolaire, l'Employeur devant être avisé quarante-huit (48) heures avant la date prévue pour le déménagement;
- k) pendant la fermeture temporaire de l'établissement pour des raisons de bris d'équipement, de feu, d'inondation, de panne d'électricité, de conditions climatiques, etc.;
- l) tout événement de force majeure qui, par son importance ou sa gravité, peut causer un préjudice à l'enseignante ou à l'enseignant : un maximum de trois (3) jours par année.

Les événements suivants sont considérés comme événements de force majeure, sur présentation de pièces justificatives :

1. lorsque l'enseignante ou l'enseignant doit agir comme exécuteur testamentaire;

2. dans une cause matrimoniale où l'enseignante ou l'enseignant est partie;
 3. un accident de transport impliquant l'enseignante ou l'enseignant;
 4. la maladie subite ou l'accident de son enfant, avec présentation d'un certificat médical ou d'une déclaration assermentée;
 5. la maladie subite ou l'accident de la conjointe ou du conjoint ou d'une personne à charge nécessitant une hospitalisation d'urgence;
 6. une (1) journée peut être utilisée pour un rendez-vous médical pour un membre de sa famille immédiate, c'est-à-dire conjoint ou conjointe, enfant, père, mère, enfant du conjoint ou de la conjointe;
 7. responsable d'un mandat d'inaptitude;
 8. tout autre événement ou toutes autres affaires personnelles de force majeure tel que désastre, feu, inondation, etc.
- m) dans les cas visés aux sous-paragraphe b), c), d), e), f), g) et h), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de l'enseignante ou de l'enseignant, mais à moins de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, celle-ci ou celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle et dans les cas de décès ou de maladie, si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, elle ou il a droit à deux (2) journées additionnelles;
- n) dans tous les cas visés aux sous-paragraphe d), e), f) et g), l'enseignante ou l'enseignant peut reporter un (1) jour pour assister à la cérémonie d'inhumation ou de crémation lorsque cette cérémonie n'a pas lieu dans les jours qui suivent immédiatement le décès;
- o) dans tous les cas visés aux sous-paragraphe d), e), f) et g), l'enseignante ou l'enseignant peut reporter les jours de congé sans perte de traitement prévus à chacun des sous-paragraphe si ceux-ci coïncident en partie ou en totalité avec l'une des situations suivantes et aux conditions qui y sont précisées :
1. si le décès survient pendant le congé des Fêtes de Noël et du Nouvel An, le congé ou une partie du congé, selon le cas, est reporté à la première journée de travail qui suit la période de congé des Fêtes;

2. si le décès survient pendant la semaine de relâche, le congé ou une partie du congé, selon le cas, est reporté à la première journée de travail qui suit la semaine de relâche;
3. si le décès survient durant le congé de Pâques, le congé ou une partie du congé, selon le cas, est reporté à la première journée de travail qui suit le congé de Pâques;
4. si le décès survient durant les sept (7) jours précédant le début de l'année de travail, le congé ou une partie du congé, selon le cas, est reporté à la première journée de travail de l'année de travail.

Dans tous les cas prévus aux sous-paragraphes 1 à 4 qui précèdent, le droit de report du congé est acquis, peu importe à quel moment le décès survient durant les périodes de congé décrites.

5-11.02 L'Employeur peut accorder, pour des raisons sérieuses et pour des motifs autres que ceux prévus à la clause 5-11.01, une autorisation d'absence sans perte de traitement à toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande. Toute demande doit être faite par écrit à la directrice ou au directeur général ou à sa représentante ou son représentant autorisé.

5-11.03 L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un congé sans solde non prévu au présent article peut, après entente avec l'Employeur, effectuer de la suppléance égale au traitement pour une durée égale au congé.

Pour fins d'application du paragraphe précédent, au niveau secondaire, une journée équivaut à quatre (4) périodes.

Cette équivalence est la même au niveau primaire pour une ou un titulaire qui remplace une ou un spécialiste ou pour une ou un spécialiste qui remplace une ou un autre spécialiste.

5-12.00 Congés sans traitement

Congé sans traitement de courte durée

5-12.01 L'enseignante ou l'enseignant permanent a droit à un congé sans traitement de courte durée de cinq (5) journées par année scolaire. Ces journées peuvent être consécutives ou non.

5-12.02 L'enseignante ou l'enseignant ne peut jumeler plus d'une (1) journée de congé à un long congé (congé des Fêtes, semaine de relâche ou congé de Pâques) ou à la fin de l'année de travail.

5-12.03 Pas plus de deux (2) enseignantes ou enseignants par secteur (préscolaire-primaire ou secondaire) ne peuvent prendre congé au même moment.

Si plus de deux (2) enseignantes ou enseignants présentent une demande pour une même journée, le congé est accordé par ancienneté en commençant par la personne la plus ancienne.

À ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant possédant le plus d'expérience ou, à expérience égale, le plus de scolarité est réputée avoir le plus d'ancienneté.

5-12.04 Pour obtenir un congé sans traitement d'une (1) journée jumelée à un long congé, l'enseignante ou l'enseignant doit en faire la demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. L'Employeur doit informer l'enseignante ou l'enseignant par écrit de sa décision d'accorder ou non le congé demandé trente (30) jours avant le long congé.

Pour obtenir un congé sans traitement de courte durée à tout autre moment pendant l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur doit informer l'enseignante ou l'enseignant par écrit de sa décision d'accorder ou non le congé demandé quinze (15) jours avant le début du congé.

Le défaut de l'Employeur de refuser par écrit la demande de congé dans les délais prévus aux alinéas précédents équivaut à accorder le congé à l'enseignante ou l'enseignant. Dans le cas d'un refus, l'Employeur doit motiver par écrit sa décision. Dans le même délai, une copie de la décision de l'Employeur est transmise au Syndicat incluant, le cas échéant, les raisons motivant le refus.

Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour une année scolaire complète

5-12.05 L'Employeur accorde, à l'enseignante ou l'enseignant permanent qui en fait la demande par écrit avant le 1^{er} avril, un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour l'année scolaire complète suivante. Ce congé est renouvelable pour une deuxième (2^e) année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant en avise l'Employeur par écrit avant le 1^{er} avril précédent.

5-12.06 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas l'intention, après la deuxième (2^e) année du congé, de reprendre la charge de travail qu'elle ou il avait avant le congé doit en aviser l'Employeur avant le 1^{er} avril de la deuxième (2^e) année de son congé.

La portion de tâche ou la charge de travail ainsi libérée est considérée comme vacante et doit faire l'objet d'un affichage conformément à la clause 5-7.01.

- 5-12.07 Une fois le congé terminé, l'enseignante ou l'enseignant doit effectuer un retour au travail pendant au moins trois (3) années scolaires complètes avant de pouvoir bénéficier à nouveau d'un congé sans traitement en vertu de la clause 5-12.05 ou de participer au programme volontaire de réduction du temps de travail prévu à l'article 5-13.00.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé prévu à l'article 5-10.00, ou d'un congé tout en recevant une indemnité de remplacement du revenu de la CNESST, de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou en recevant une prestation de remplacement du revenu prévue au régime d'assurance collective est réputé être au travail.

- 5-12.08 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant selon la volonté de cette dernière ou de ce dernier. Toutefois, l'Employeur peut modifier la tâche demandée pour tenir compte de l'organisation du travail ou de l'enseignement; dans ce cas, la tâche assignée est celle qui se rapproche le plus de celle demandée par l'enseignante ou l'enseignant.

La répartition de la tâche peut être hebdomadaire, cyclique ou annuelle.

- 5-12.09 L'enseignante ou l'enseignant à temps complet qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel en vertu de la clause 5-12.05 conserve, pendant les deux (2) premières années, son statut d'enseignante ou d'enseignant à temps complet. Par la suite, si elle ou il décide de ne pas reprendre une charge de travail à temps complet, elle ou il obtient le statut d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel.

Pendant le congé sans traitement à temps partiel, le traitement et les avantages monétaires de l'enseignante ou l'enseignant sont calculés au prorata de la tâche.

Autres congés sans traitement

- 5-12.10 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignante ou l'enseignant permanent obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate ou candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale.

- 5-12.11 L'enseignante ou l'enseignant permanent élu à une élection fédérale, provinciale ou municipale a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 5-12.12 L'Employeur peut accorder, pour des motifs qu'il juge valables, une autorisation d'absence sans traitement à toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande. Toute demande doit être faite par écrit à la directrice ou au directeur général ou à sa représentante ou son représentant autorisé.

Dispositions diverses

- 5-12.13 Durant les congés sans traitement prévus aux clauses 5-12.01, 5-12.05, 5-12.10 et 5-12.12 l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention et, entre autres, des avantages suivants :
- a) régime d'assurance collective qui lui est applicable, à condition que l'enseignante ou l'enseignant verse sa quote-part;
 - b) accumulation des jours de congé de maladie, en conformité avec l'article 5-9.00, au prorata de sa charge de travail;
 - c) accumulation de l'ancienneté, pendant les deux (2) premières années, comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail, et au prorata de sa charge de travail par la suite;
 - d) accumulation de l'expérience au prorata de la charge de travail effectivement accomplie;
 - e) régime de retraite, selon les dispositions prévues à la loi.
- 5-12.14 Pour tout congé sans traitement obtenu en vertu de la clause 5-12.11, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser l'Employeur, au moins trente (30) jours avant la fin de son congé, de son désir de reprendre ses fonctions.

5-13.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail

- 5-13.01 Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant permanent.
- 5-13.02 La participation au programme est volontaire.
- 5-13.03 L'enseignante ou l'enseignant permanent est admissible au programme si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté et si elle ou il obtient une tâche à temps complet ou à temps partiel pour l'année de travail où elle ou il désire participer au programme.

- 5-13.04 L'enseignante ou l'enseignant qui désire participer au programme doit en aviser l'Employeur, par écrit, avant le 1^{er} avril pour une participation au programme l'année scolaire suivante.
- 5-13.05 La réduction du temps de travail peut prendre la forme d'un congé à temps partagé.
- Pour la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire et pour l'enseignante ou l'enseignant du secondaire, l'Employeur peut ne pas permettre le congé à temps partagé pour des raisons d'organisation du travail ou de l'enseignement.
- 5-13.06 Dans le cas d'un congé à temps partagé, l'avis à l'Employeur doit préciser la durée du congé, la répartition de l'horaire, de la tâche, des matières enseignées ainsi que des responsabilités et tenir compte des conditions suivantes :
- le congé à temps partagé correspond normalement à un congé entre vingt pour cent (20 %) et quatre-vingts pour cent (80 %) de la tâche habituelle de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - l'enseignement des matières de base au préscolaire et au primaire doit être présenté de façon proportionnelle sur la totalité d'un cycle d'enseignement;
 - les enseignantes et les enseignants qui partagent une tâche dans une même classe doivent participer aux mêmes journées pédagogiques et aux mêmes séances de remise de bulletins.
- 5-13.07 Pour les congés à temps partagé, dans les classes où il y a quatre (4) groupes et moins, au moins (1) groupe ne peut faire l'objet d'un partage et dans les classes où il y a plus de quatre (4) groupes, au moins deux (2) groupes ne peuvent faire l'objet d'un partage.
- 5-13.08 Si plusieurs enseignantes ou enseignants permanents d'une même classe désirent obtenir un congé à temps partagé, elles ou ils doivent présenter un projet commun. Une enseignante ou un enseignant ayant déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour à une enseignante ou un enseignant qui a moins d'ancienneté générale chez l'Employeur et qui n'a pas encore bénéficié d'un tel congé.
- 5-13.09 Pendant la durée de participation au programme, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant selon la volonté de cette dernière ou de ce dernier. Toutefois, l'Employeur peut modifier la tâche demandée pour tenir compte de l'organisation du travail ou de l'enseignement; dans ce cas, la tâche assignée est celle qui se rapproche le plus de celle demandée par l'enseignante ou l'enseignant.

La répartition de la tâche peut être hebdomadaire, cyclique ou annuelle.

5-13.10 La participation au programme est d'une durée d'une (1) année scolaire complète. La participation au programme est toutefois renouvelable si l'enseignante ou l'enseignant en avise l'Employeur par écrit avant le 1^{er} avril précédent.

5-13.11 L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas l'intention de mettre fin à la réduction de son temps de travail après la deuxième (2^e) année doit en aviser l'Employeur avant le 1^{er} avril de la deuxième (2^e) année de sa participation au programme.

La portion de tâche ou la charge de travail ainsi libérée est considérée comme vacante et doit faire l'objet d'un affichage conformément à la clause 5-7.01.

5-13.12 L'enseignante ou l'enseignant qui cesse de participer au programme volontaire de réduction du temps de travail doit effectuer un retour au travail pendant au moins trois (3) années scolaires complètes avant de pouvoir participer à nouveau au programme ou de bénéficier du congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour une année scolaire complète prévu à la clause 5-12.05.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé prévu à l'article 5-10.00, ou d'un congé tout en recevant une indemnité de remplacement du revenu de la CNESST, de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou en recevant une prestation de remplacement du revenu prévue au régime d'assurance collective est réputé être au travail.

5-13.13 L'enseignante ou l'enseignant à temps complet qui participe au programme conserve, pendant les deux (2) premières années, son statut d'enseignante ou enseignant à temps complet. Par la suite, si elle ou il décide de ne pas mettre fin à la réduction de son temps de travail, elle ou il obtient le statut d'enseignante ou enseignant à temps partiel.

5-13.14 Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré au prorata de sa tâche éducative.

5-13.15 Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable conformément aux dispositions prévues à l'article 5-8.00, comme s'il s'agissait d'un congé sans traitement.

- 5-13.16 Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant cumule des jours de congé de maladie, en conformité avec l'article 5-9.00, au prorata de sa charge de travail.
- 5-13.17 Pendant les deux (2) premières années scolaires consécutives de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme.
- Par la suite, l'enseignante ou l'enseignant qui décide de poursuivre sa participation au programme cumule son ancienneté au prorata de sa charge de travail
- 5-13.18 Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'expérience au prorata de sa tâche éducative.
- 5-13.19 Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite, le service qui lui serait reconnu si elle ou il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant est celui qu'elle ou il aurait reçu, n'eût été de sa participation au programme.
- 5-14.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive**
- 5-14.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) du temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.
- 5-14.02 Sous réserve de la loi, seul l'enseignante ou l'enseignant permanente dont la tâche est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF et RRCE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 5-14.03 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe R.
- 5-14.04 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignante ou l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

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

- 5-14.05 A) L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en aviser l'Employeur, par écrit, avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
- B) L'avis précise la période envisagée par l'enseignante ou l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive, le temps qu'elle ou il entend travailler et la répartition de la tâche pour chacune des années visées.
- La répartition de la tâche peut être hebdomadaire, cyclique ou annuelle.
- C) En même temps que son avis, l'enseignante ou l'enseignant fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 5-14.06 Pendant la durée de l'entente, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant en tenant compte du temps que l'enseignante ou l'enseignant souhaite travailler et de la répartition de la tâche qu'elle ou il a demandé.
- 5-14.07 Sous réserve de la clause 5-14.01, l'Employeur peut modifier, pour une année scolaire visée par l'entente, le temps travaillé et la répartition de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du travail ou de l'enseignement; dans ce cas, le temps travaillé et la répartition de la tâche sont ceux qui se rapprochent le plus du temps travaillé et de la répartition de la tâche prévus à l'entente ou convenus entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant.
- 5-14.08 L'enseignante ou l'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'elle ou il assume par rapport à la tâche de l'enseignant à temps complet.
- 5-14.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 5-14.10 Sous réserve de la loi, au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF ou RRCE, est celui que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu ou, pour une

période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

- 5-14.11 Sous réserve de la loi, la période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF et RRCE.
- 5-14.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant et l'Employeur doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-14.13 Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-14.14 L'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les avantages de la présente convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 5-14.15 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignante ou l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.

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

- 5-14.16 A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-14.15, 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'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - 2) l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;

- dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et l'Employeur 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.

5-14.17 L'enseignante ou l'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

5-14.18 L'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

5-15.00 Congé sabbatique à traitement différé¹⁸

5-15.01 Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à une enseignante ou 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'enseignante ou 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.

5-15.02 L'enseignante ou 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 pour l'année scolaire suivante.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de trois (3) enseignantes ou enseignants par secteur (préscolaire-primaire ou secondaire) peuvent être en congé à traitement différé au même moment dans le cas du congé d'une demi-année;
- b) advenant le cas où les demandes de congé à traitement différé entraînent le dépassement du maximum prévu à l'alinéa a) précédent, l'Employeur accorde les congés par ordre d'ancienneté en commençant par l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien,

¹⁸ L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date de la signature de la présente convention collective, bénéficie des dispositions de l'article 5-13.00 de la convention collective 2011-2016, demeure régi par celles-ci.

étant entendu que les enseignantes ou les enseignants qui ont déjà débuté un contrat ont priorité.

À ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant possédant le plus d'expérience ou, à expérience égale, le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

L'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au régime de congé à traitement différé, selon le modèle qui apparaît à l'annexe H.

5-15.03 **Période couverte par le présent article et retour au travail**

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à une enseignante ou un enseignant donné pour une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) 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'enseignante ou de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte de l'enseignante ou de l'enseignant pour lui être versée).
- c) Après la phase de congé, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-15.04 **Prestation de travail et durée du congé**

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail de l'enseignante ou de l'enseignant est la même que celle de toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier à temps complet.
- b) La phase de congé est d'une année de travail ou d'une demi-année de travail; dans ce dernier cas, il s'agit soit des cent (100) premiers, soit des cent (100) derniers jours de l'année de travail.
- c) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant occupe le poste ou les fonctions comme si elle ou il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

5-15.05 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 six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

5-15.06 Pourcentage du traitement

- a) Le congé est d'une demi-année :
 - i) si le contrat est de deux (2) ans : 75 % du traitement;
 - ii) si le contrat est de trois (3) ans : 83,34 % du traitement;
 - iii) si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 % du traitement;
 - iv) si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % du traitement.
- b) Le congé est d'une année :
 - i) si le contrat est de trois (3) ans : 66,66 % du traitement;
 - ii) si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
 - iii) si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

5-15.07 Compte d'opération d'épargne stable dédié

- a) Toute somme prélevée du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant en application du contrat de RCTD prévu à l'annexe H est versée par l'Employeur dans un compte d'opération d'épargne stable dédié ouvert au nom de l'enseignante ou de l'enseignant et toute somme déposée dans ce compte appartient à la personne salariée.
- b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignante ou de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs, le cas échéant, de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- c) À tous les trois (3) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignante ou l'enseignant une copie du relevé du compte d'opération d'épargne stable dédié.

- d) Avant la phase de congé de l'enseignante ou de l'enseignant, l'Employeur récupère la somme du compte et versera, par la suite, les sommes à l'enseignante ou l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00 de la convention collective.
- e) Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant la phase de congé, l'enseignante ou l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.
- f) 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.
- g) La cessation d'exploitation de l'Académie constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte d'opération d'épargne stable dédié et donne droit à l'enseignante ou l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- h) En vertu de l'article 45 du Code du travail (RLRQ, chapitre 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.
- i) Le compte d'opération d'épargne stable dédié est régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui, énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c. 64).
- j) L'enseignante ou 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.

5-15.08

Droits et avantages

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la période du contrat, l'enseignante ou 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.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 5-15.06.

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

Pendant la phase de congé de la période du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par l'Employeur de la somme d'argent issue des montants différés provenant du compte d'opération d'épargne stable dédié (moins les frais d'administration payables).

Pendant la phase de congé de la période du contrat, l'enseignante ou 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 (RREGOP, RRE, RRF et RRCE).

5-15.09 **Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou de l'enseignant**

Advenant la retraite, le désistement¹⁹ ou la démission de l'enseignante ou de l'enseignant, le contrat de RCTD prend fin à la date de l'événement aux conditions ci-après décrites :

- a) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié du congé sabbatique ou le congé sabbatique est en cours :

l'Employeur rembourse à l'enseignante ou l'enseignant le solde du compte d'opération d'épargne stable dédié et les intérêts cumulés.

- b) Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRF et RRCE), les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat de RCTD.

Ainsi, si le congé sabbatique n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement qui est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

¹⁹ Dans le cas d'un congé sabbatique d'une (1) année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} mai précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé. Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30^e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

5-15.10 Congédiement de l'enseignante ou de l'enseignant

Advenant le congédiement de l'enseignante ou de l'enseignant, le contrat de RCTD prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 5-15.09 s'appliquent.

5-15.11 Congé sans traitement

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat de RCTD prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 5-15.09 s'appliquent.

5-15.12 Mise à pied de l'enseignante ou de l'enseignant

Advenant la mise à pied de l'enseignante ou de l'enseignant, le contrat de RCTD prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues à la clause 5-15.09 s'appliquent.

5-15.13 Invalidité

Sous réserve des dispositions de la protection pour le remplacement du revenu prévue au régime d'assurance collective :

- a) L'invalidité survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :
 - 1) soit d'interrompre le contrat de RCTD après avoir épuisé le délai de carence de la protection pour le remplacement du revenu; le contrat de RCTD en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant reçoit sa prestation d'invalidité calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du début du contrat de RCTD, comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.
 - 2) soit de mettre fin au contrat de RCTD, et les dispositions prévues à la clause 5-15.09 s'appliquent. L'enseignante ou l'enseignant reçoit sa prestation d'invalidité basée sur son traitement régulier au cours de sa période d'invalidité.

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

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la phase de congé et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignante ou de l'enseignant.

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

À la fin de ces deux (2) années, le contrat de RCTD cesse et les dispositions prévues à la clause 5-15.09 s'appliquent. Cependant, le remboursement n'est pas sujet à une cotisation aux fins des régimes de retraite applicables (RREGOP, RRE, RRF et RRCE).

5-15.14 Accident du travail ou maladie professionnelle de l'enseignante ou de l'enseignant

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

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

La Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) et la clause 5-15.09 s'appliquent lorsque l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de son choix.

5-15.15 Décès de l'enseignante ou de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la durée du contrat de RCTD, celui-ci prend fin à la date du décès et les dispositions prévues à la clause 5-15.09 et au paragraphe c) de la clause 5-15.13 s'appliquent. Le remboursement est remis aux ayants droit de l'enseignante ou l'enseignant.

5-15.16 Congé de maternité (21 ou 20 semaines), congé de paternité (5 semaines), congé d'adoption (5 ou 10 semaines)

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

- a) d'interrompre le contrat de RCTD le temps du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de leur prolongation, pourvu que le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survienne avant le congé, et le contrat de RCTD en est prolongé d'autant.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective visant le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de 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, d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé sabbatique au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du contrat de RCTD, comprenant les interruptions, l'enseignante ou l'enseignant doit mettre fin au contrat de RCTD et les dispositions prévues à la clause 5-15.09 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 au contrat de RCTD, auquel cas les dispositions prévues à la clause 5-15.09 s'appliquent.

5-15.17 **Rôle de l'Employeur**

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

- la remise à l'enseignante ou 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 période du contrat de RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés de traitement et la remise de ces sommes dans le compte d'opération d'épargne stable dédié prévu à cet effet;
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignante ou de l'enseignant participant.

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.

- 5-15.18 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

5-16.00 Réglementation des absences

5-16.01 En cas d'absence, l'enseignante ou l'enseignant concerné avertit l'Employeur selon la procédure établie par ce dernier.

5-16.02 Les absences se calculent en journées (1/200) et en demi-journées (1/400). Elles se calculent à la période à partir du moment où l'enseignante ou l'enseignant a enseigné dans la demi-journée.

5-17.00 Régime de retraite

5-17.01 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) s'applique aux enseignantes ou aux enseignants couverts par la présente convention qui ne sont pas des cotisantes ou des cotisants au Régime de retraite des enseignants ou au Régime de retraite des fonctionnaires.

5-18.00 Responsabilité civile

5-18.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités autorisées par la direction) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grave.

L'enseignante ou l'enseignant mis en cause, dont la présence est nécessaire à la préparation de l'audition ou à l'audition, ne subit pas de perte de traitement ou de droit, à moins d'être tenu responsable de négligence.

5-18.02 L'Employeur dédommage toute enseignante ou tout enseignant sur présentation d'une preuve de vol ou de destruction de matériel didactique apporté à l'école avec la permission écrite de l'Employeur. Dans le cas où telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-19.00 Hygiène, santé et sécurité au travail

5-19.01 L'Employeur s'engage à maintenir les conditions de santé, de sécurité et de bien-être au niveau requis par les lois relatives à la santé et à la sécurité au travail.

5-19.02 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), elle ou il doit aussitôt en aviser l'Employeur.

- 5-19.03 Dès qu'il est avisé, l'Employeur convoque une représentante ou un représentant du Syndicat.
- 5-19.04 L'application du présent article n'affecte en rien la banque de congés de maladie accumulés par l'enseignante ou l'enseignant.
- 5-19.05 Une fois que l'enseignante ou l'enseignant accidenté ou atteint d'une maladie liée au travail est reconnu apte au travail par son médecin et celui de l'Employeur, cette enseignante ou cet enseignant réintègre le poste qu'elle ou il occupait avant l'accident ou la maladie.
- 5-19.06 Advenant l'impossibilité pour l'Employeur de fournir un tel poste à l'enseignante ou l'enseignant handicapé, cette enseignante ou cet enseignant est réputé être en congé sans traitement.
- 5-19.07 Si une enseignante ou un enseignant refuse un poste à temps complet offert par l'Employeur pour un motif autre que ce poste peut aggraver son état de santé, elle ou il est automatiquement rayé de la liste du personnel.

5-20.00 Fusion, annexion, cession, cessation

- 5-20.01 Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires, le Syndicat est saisi à l'avance des intentions de l'Employeur de manière à pouvoir discuter avec lui des mesures à prévoir pour prévenir les effets de telle modification ou cession sur les conditions de travail des enseignantes et des enseignants.
- 5-20.02 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit en aviser les enseignantes et les enseignants à l'avance. L'Employeur et le Syndicat forment alors un comité de remplacement et favorisent toute démarche entreprise par chacune des enseignantes et chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi.

5-21.00 Heures reconnues travaillées aux fins de l'assurance-emploi

- 5-21.01 Les dispositions relatives à la reconnaissance du nombre d'heures travaillées par les enseignantes ou les enseignants aux fins de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) se trouvent à l'annexe Q.

Chapitre 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 Classement

6-1.01 Sous réserve des clauses suivantes, le classement est du ressort de l'Employeur.

6-1.02 L'Employeur respecte, pour fins de classement, toute attestation officielle de scolarité déjà émise par le Ministre.

6-1.03 L'enseignante ou l'enseignant qui ne détient pas d'attestation officielle de scolarité émise par le Ministre est soumis au processus de classement prévu au présent article.

6-1.04 Au plus tard trente (30) jours après son engagement ou trente (30) jours après le début de l'année scolaire, selon la date la plus tardive, l'enseignante ou l'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle.

Le présent délai de trente (30) jours peut ne pas être respecté si le retard dans la production des documents est imputable à l'organisme qui doit émettre les pièces ou documents.

6-1.05 L'Employeur émet un accusé réception des documents transmis et remet à l'enseignante ou à l'enseignant les pièces originales dont il doit tirer copie pour la constitution du dossier.

6-1.06 Dans les trente (30) jours de la réception des documents, l'Employeur classe l'enseignante ou l'enseignant et lui transmet le certificat officiel de scolarité qui en découle.

Ce classement est fait par le service d'évaluation de la scolarité de la Fédération des établissements d'enseignement privés.

La copie du certificat de scolarité est transmise au Syndicat.

6-1.07 Le certificat de scolarité détermine la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant au 1^{er} septembre de son année d'engagement.

6-1.08 L'évaluation de la scolarité, telle que déterminée par l'Employeur, établit la catégorie de toute enseignante ou tout enseignant de la façon suivante, étant entendu que les fractions d'années de scolarité ne comptent pas.

Est classé dans l'échelle unique de traitement, toute enseignante ou tout enseignant :

- qui a dix-sept (17) années de scolarité et moins;
- qui a dix-huit (18) années de scolarité;
- qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus sans doctorat de troisième (3^e) cycle;
- qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus avec doctorat de troisième (3^e) cycle.

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, telle que définie conformément à l'article 6-3.00, augmenté de :

- deux (2) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-sept (17) ans;
- quatre (4) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-huit (18) ans;
- six (6) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-neuf (19) ans ou plus sans doctorat de troisième (3^e) cycle;
- huit (8) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-neuf (19) ans ou plus avec doctorat de troisième (3^e) cycle.

La présente clause sert au classement définitif, basé sur le certificat de scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant en années complètes.

6-1.09 Dans les vingt (20) jours de l'émission par l'Employeur du certificat de scolarité, l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat peut demander à l'Employeur la révision formelle de l'évaluation de la scolarité.

6-1.10 Si le certificat de scolarité est jugé inadéquat en regard des années complètes de scolarité, ou si la révision formelle n'est pas demandée ou n'a pas lieu ou encore n'est pas jugée satisfaisante, l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat peut adresser une demande de révision au comité de révision, instauré par la convention collective gouvernant les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires²⁰.

²⁰ Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

- 6-1.11 En cas d'inhabilité du comité de révision à statuer sur le litige, l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de grief prévue à la présente convention collective.
- 6-1.12 Malgré tout délai prévu à la présente convention pour déposer un grief, les recours prévus aux clauses 6-1.10 et 6-1.11 doivent s'exercer au plus tard le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du premier certificat de scolarité, ou dans le cas d'une réévaluation, le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du certificat de scolarité réévalué.
- 6-1.13 Le comité de révision ou l'arbitre chargé du litige est lié par le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère et les règles qui y sont contenues, ainsi que par les cas analogues prévus au Manuel quand il s'agit de cas non prévus au Manuel.
- L'un ou l'autre ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère.
- 6-1.14 En cas de grief déposé selon la clause 6-1.11, le délai pour porter le litige à l'arbitrage est de soixante (60) jours à compter du dépôt du grief, et ce, malgré les dispositions visant le délai d'arbitrage prévues à la présente convention.
- 6-1.15 La décision du comité de révision ou de l'arbitre selon le cas est finale et lie les parties.
- Dans l'un ou l'autre cas, elle doit être transmise, sans délai, à l'Employeur, à l'enseignante ou l'enseignant et au Syndicat.
- 6-1.16 Si la décision du comité de révision ou de l'arbitre entraîne un certificat de scolarité supérieur en années complètes à celui émis par l'Employeur, tel nouveau certificat de scolarité a un effet rétroactif à la date d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant.
- Toute décision du comité de révision ou de l'arbitre entraînant un certificat de scolarité inférieur en années complètes à celui émis par l'Employeur ne s'applique effectivement qu'à compter de la date de la décision du comité de révision ou de l'arbitre.
- 6-1.17 Toute rétroactivité issue d'une décision en vertu des clauses 6-1.07, 6-1.15 et 6-1.16 est versée à l'enseignante ou à l'enseignant dans les trente (30) jours de la décision du comité de révision ou de l'arbitre.
- 6-1.18 Toute fraction d'année de scolarité apparaissant au certificat de scolarité n'est d'aucune façon reconnue comme exacte ou valide par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat et ne peut être contestée par la présente

procédure, sauf si cette fraction entraîne l'émission d'un certificat de scolarité supérieur en années complètes.

6-2.00 Reclassement

6-2.01 L'enseignante ou l'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé au 1^{er} septembre de l'année.

6-2.02 Le reclassement s'effectue selon la même procédure que le classement, comme s'il s'agissait d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant. Il comporte alors les mêmes obligations, droits et privilèges.

6-2.03 Tant que le reclassement de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas complété, l'Employeur applique, selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a émis auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par le Ministre et détenue par l'enseignante ou l'enseignant.

6-2.04 Le reclassement ne peut avoir pour effet de produire un certificat de scolarité inférieur au premier certificat émis ou à l'attestation officielle de scolarité émise par le Ministre et détenue par l'enseignante ou l'enseignant.

6-2.05 Malgré les clauses 6-2.02 et 6-1.16, le reclassement ne peut avoir de portée rétroactive antérieure à la date d'acquisition de la nouvelle scolarité.

6-3.00 Expérience

6-3.01 L'Employeur reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant à son emploi à la signature de la convention collective, les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'il lui a reconnus pour l'année scolaire 2016-2017, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2016-2017 par application de l'article 6-3.00 de la convention collective 2011-2016.

6-3.02 Pour les fins de la présente convention, constitue une année d'expérience :

- a) toute année scolaire pendant laquelle une enseignante ou un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec;
- b) toute année scolaire pendant laquelle une enseignante ou un enseignant engagé sous contrat annuel à temps complet conformément au paragraphe a) n'a exercé la fonction prévue à son contrat que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à

cause de circonstances hors de son contrôle, ou à cause d'une maternité.

6-3.03 Le temps d'enseignement dans une institution visée au paragraphe a) de la clause 6-3.02 comme enseignante ou enseignant à temps partiel, à la leçon ou suppléant peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Alors, le nombre de jours requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignante ou enseignant à temps complet.

Cependant, on ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience avant d'avoir complété cent trente-cinq (135) jours (45 jours de plus que le minimum requis pour constituer l'année d'expérience).

6-3.04 Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon ou à temps partiel et l'enseignante ou l'enseignant suppléant occasionnel, la détermination du nombre de jours d'expérience s'effectue de la façon suivante, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément :

a) pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel :

chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle;

b) pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon ou à temps partiel du niveau secondaire

$$\text{nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{nombre total de périodes de 45 à 60 minutes}}{4}$$

Lorsqu'il s'agit de périodes de plus de soixante (60) minutes, le calcul se fait de la façon suivante :

$$\text{nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{nombre total de périodes de plus de 60 minutes}}{3}$$

c) pour l'enseignante ou l'enseignant suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon ou à temps partiel du préscolaire et du niveau primaire :

$$\text{nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{nombre total de périodes}}{4}$$

6-3.05 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle une enseignante ou un enseignant a enseigné.

6-4.00 Traitement et échelle de traitement

6-4.01 L'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement prévu à la clause 6-4.02 selon la scolarité qui lui est reconnue conformément aux articles 6-1.00 et 6-2.00 et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu conformément à l'article 6-3.00.

Le traitement annuel de l'enseignante ou de l'enseignant vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-4.02 Pendant la durée de la présente convention, ses prolongations et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, l'Employeur applique intégralement aux enseignantes et aux enseignants le taux horaire des enseignantes et des enseignants suppléants occasionnels et l'échelle unique de traitement annuel des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires²¹, incluant les primes, les montants forfaitaires et la rémunération additionnelle, s'il y a lieu, en vigueur pendant la même période.

Toutefois, si l'Employeur ne reçoit pas du gouvernement les subventions correspondant à la rémunération additionnelle, il n'est pas tenu de la verser.

6-4.03 Si, pendant la durée de la présente convention, ses prolongations et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, le taux horaire des enseignantes et des enseignants suppléants occasionnels, l'échelle unique de traitement annuel, les primes, les montants forfaitaires et la rémunération additionnelle applicables aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires²² sont modifiés, avec rétroactivité, s'il y a lieu, l'Employeur applique ces modifications au taux horaire des enseignantes et des enseignants suppléants occasionnels, à l'échelle unique de traitement annuel, aux primes, aux montants forfaitaires et à la rémunération additionnelle prévus à la présente convention dans la même proportion, de la même manière et au même moment.

Toutefois, si l'Employeur ne reçoit pas du gouvernement les subventions correspondant à la rémunération additionnelle, il n'est pas tenu de la verser.

²¹ Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

²² Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

- 6-4.04 À titre indicatif, l'échelle unique de traitement annuel et le taux horaire applicables respectivement aux enseignantes et aux enseignants à temps complet et à temps partiel ainsi qu'aux enseignantes et aux enseignants suppléants des commissions scolaires²³ au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention est celle apparaissant à l'annexe J.
- 6-4.05 À compter de la signature de la convention collective, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant spécialiste et du secondaire à temps partiel est établi au prorata d'une tâche de trois mille six cents (3600) minutes d'enseignement par cycle de dix-huit (18) jours au secondaire réparties en périodes d'une (1) heure et mille quatre cents (1400) minutes d'enseignement par cycle de sept (7) jours au primaire réparties en périodes de cinquante (50) minutes.
- 6-5.00 Suppléments**
- 6-5.01 L'enseignante ou l'enseignant du secondaire qui accepte d'assumer une période de plus que celle prévue à la clause 8-3.06 est rémunéré à raison d'un soixantième (1/60) de son traitement de base gagné pendant la durée où cette période est effectivement à son horaire.
- 6-5.02 Le tutorat au secondaire équivaut à deux périodes et demie (2,5) d'enseignement par cycle de dix-huit (18) jours. Un montant forfaitaire de mille dollars (1 000 \$) payable en deux (2) versements (fin décembre et fin juin) est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant.
- 6-5.03 L'enseignante ou l'enseignant qui participe à des activités à l'intérieur des jours de classe nécessitant le coucher à l'extérieur est compensé d'une journée pédagogique libre par coucher jusqu'à un maximum de trois (3) journées par année scolaire. L'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant doivent s'entendre sur les modalités de leur congé lors de la planification desdites activités. Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant dispose d'une (1) année pour prendre son congé à partir de la tenue de ladite activité nécessitant un coucher à l'extérieur. La présence est obligatoire pour tous les titulaires au primaire et toutes les tutrices ou tous les tuteurs au secondaire. La compensation ne s'applique pas pour les voyages où la participation est volontaire. De plus, le temps ne peut être rémunéré.
- 6-5.04 Au primaire, lorsqu'un élève s'absente en raison de vacances, d'un voyage ou de compétition sportive, à la suite de la demande du parent auprès de la direction, l'enseignante ou l'enseignant transmet aux parents,

²³ Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

au retour de l'élève, les documents de mise à jour produits pour le groupe durant son absence. À ces fins, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré à raison de dix dollars (10 \$) par jour pour chacun des jours d'absence de l'élève.

6-5.05 Dans le cas d'une absence pour maladie ou compétition sportive d'envergure, l'enseignante ou l'enseignant transmet aux parents qui le demandent les documents nécessaires au rattrapage.

6-5.06 Récupération rémunérée

L'Employeur met sur pied un service de récupération sur demande des parents à la Direction de l'Académie; l'enseignante ou l'enseignant qui accepte d'y participer est rémunéré, pour chacune des périodes, au taux d'un millième (1/1000) de son traitement annuel.

Lors de la mise sur pied d'un cours de récupération, l'Employeur s'engage à limiter le nombre d'élèves à un maximum de huit (8) élèves.

6-5.07 **Autres responsabilités au secondaire**

D'autres responsabilités peuvent être confiées à une enseignante ou un enseignant du secondaire. Ces responsabilités font partie de la tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant, s'il y a lieu.

- a) L'Employeur reconnaît sept périodes et demie (7,5) par cycle de dix-huit (18) jours pour la tâche de coordonnatrice ou de coordonnateur de classe de 1^{re} à 5^e secondaire.
- b) L'Employeur reconnaît cinq (5) périodes par cycle de dix-huit (18) jours pour la tâche de responsable de l'engagement communautaire.
- c) L'Employeur reconnaît deux périodes et demie (2,5) par cycle de dix-huit (18) jours pour la tâche de coordonnatrice ou de coordonnateur d'équipe disciplinaire.
- d) L'Employeur reconnaît cinq (5) périodes par groupe de 5^e secondaire par cycle de dix-huit (18) jours pour la tâche de coordonnatrice ou de coordonnateur de projets de fin d'études.
- e) L'Employeur reconnaît quinze (15) périodes par cycle de dix-huit (18) jours pour la tâche de coordonnatrice ou coordonnateur du parrainage pédagogique.
- f) L'Employeur reconnaît quarante-cinq (45) périodes par cycle de dix-huit (18) jours pour la tâche d'enseignante-ressource ou d'enseignant-ressource.

- g) L'Employeur reconnaît cent dollars (100 \$) par copie de projet de fin d'études à corriger dans la tâche de correctrice ou correcteur de projets de fin d'études.
- h) L'Employeur reconnaît trente (30) heures déterminées dans la tâche éducative de la superviseure ou du superviseur de projets de fin d'études.

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, les parties conviennent de se rencontrer en Comité de relations du travail pour réévaluer, si nécessaire, la répartition des périodes reconnues pour les tâches de coordonnatrice ou de coordonnateur de classe de 1^{re} à 5^e secondaire, de responsable de l'engagement communautaire, de responsable d'équipe disciplinaire, de coordonnatrice ou de coordonnateur de projets de fin d'études et de coordonnatrice ou de coordonnateur de parrainage pédagogique. Il est entendu que, si les parties décident de modifier le nombre de périodes, l'exercice ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre total de périodes reconnues pour ces tâches. De plus, les parties conviennent de revoir, au besoin, les responsabilités de la coordonnatrice ou du coordonnateur de projets de fin d'études, de la correctrice ou du correcteur de projets de fin d'études et de la superviseure ou du superviseur de projets de fin d'études.

6-5.08 L'Employeur reconnaît une compensation pour l'encadrement des stagiaires.

Les dispositions concernant l'encadrement des stagiaires sont prévues à l'annexe K.

6-5.09 **Compensation pour réunions d'équipe**

La ou le spécialiste du préscolaire et du primaire et l'enseignante ou l'enseignant du secondaire ont droit, en reconnaissance de leur participation à des réunions d'équipe tout au long de l'année, à un montant forfaitaire payable en un (1) versement, au 30 juin.

Le montant forfaitaire de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire et de l'enseignante ou l'enseignant du secondaire à temps complet correspond à cinq millièmes (5/1000) de leur traitement annuel établi au 30 juin.

Le montant forfaitaire de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire et de l'enseignante ou l'enseignant du secondaire à temps partiel est établi au prorata de leur tâche par rapport à une tâche à temps complet.

6-5.10 Il est entendu que le montant forfaitaire de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire et de l'enseignante ou l'enseignant du

secondaire qui ont respectivement une tâche éducative supérieure à celle de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire et de l'enseignante ou l'enseignant du secondaire à temps complet ne peut dépasser cinq millièmes (5/1000) de leur traitement annuel.

6-6.00 Surveillance en classe et suppléance

6-6.01 L'Employeur doit toujours offrir aux enseignantes et aux enseignants, qui se sont inscrits sur la liste de suppléance et qui sont disponibles à ce moment, la possibilité de faire une suppléance avant toute autre personne.

Telle liste est mise à jour deux (2) fois par année et affichée dans les salles des enseignantes et enseignants.

6-6.02 L'enseignante ou l'enseignant suppléant, si elle ou il n'est pas déjà à l'emploi, reçoit le traitement suivant :

a) elle ou il est rémunéré selon le taux horaire applicable à l'enseignante ou à l'enseignant suppléant occasionnel conformément à l'article 6-4.00;

b) cependant, si telle enseignante ou tel enseignant enseigne pour un même remplacement pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs et plus, son traitement est fixé selon l'échelle de traitement applicable à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet et à l'enseignante ou à l'enseignant à temps partiel conformément à l'article 6-4.00, et ce, rétroactivement au premier jour d'engagement, et l'Employeur lui fait signer un contrat.

6-6.03 Lorsque, à la demande de l'Employeur, une enseignante ou un enseignant a accepté de faire une période de suppléance, elle ou il est alors rémunéré à raison de un millième (1/1000) de son traitement annuel par période.

6-6.04 L'enseignante ou l'enseignant ne participant pas à une activité ou n'accompagnant pas les élèves lors d'une sortie avec ou sans coucher à l'extérieur devront être disponibles afin de faire de la suppléance si des périodes étaient prévues à l'horaire avec des élèves en sortie. À cet effet, aucune autre rémunération n'est prévue, l'enseignante ou l'enseignant étant déjà rémunéré.

6-6.05 L'Employeur s'engage, dans l'esprit et le respect des pratiques établies et dans le respect des règles de la convention collective, à développer une liste d'appel d'enseignantes ou d'enseignants suppléants, en rappelant, de manière équitable et prioritaire, les enseignants qui sont déjà sur la liste d'appel à la date de la signature de la présente convention.

6-6.06 Les parties s'entendent sur le principe de remplacement des absences occasionnelles des enseignantes ou des enseignants par des surveillantes ou des surveillants d'élèves, lorsque l'Employeur est dans l'impossibilité d'attribuer le remplacement à une enseignante ou un enseignant.

6-7.00 Versement du traitement

6-7.01 L'enseignante ou l'enseignant reçoit un traitement pour l'année d'engagement. Toutefois, le traitement est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux jeudis. Ce montant est encaissable à la même date. L'enseignante ou l'enseignant avise l'Employeur du nom de l'institution financière où elle ou il souhaite que son traitement soit déposé directement.

6-7.02 Si le jeudi où le versement de traitement doit être fait est un jour férié, le versement est remis à l'enseignante ou à l'enseignant le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.

6-7.03 Chaque paie est au montant d'un vingt-sixième (1/26) du traitement annuel moins les retenues prévues par la loi et par la convention.

6-7.04 À la suite d'une déclaration écrite de l'enseignante ou de l'enseignant à l'effet qu'elle ou il n'a pas reçu son chèque de paie, l'Employeur émet, sous condition, un duplicata du chèque après avoir fait les vérifications d'usage sans toutefois dépasser un délai de quatre (4) jours ouvrables.

6-7.05 L'enseignante ou l'enseignant qui subit une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part de l'Employeur a droit à un remboursement du traitement ainsi coupé, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de l'enseignante ou de l'enseignant à l'Employeur.

6-7.06 À moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant, si l'Employeur a remis à l'enseignante ou à l'enseignant plus d'argent sur un versement du traitement régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif, l'Employeur déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la période de paie.

6-7.07 Les informations nécessaires accompagnant le bordereau de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts et des gains nets. Elles doivent préciser au moins le traitement brut tel qu'établi dans la présente convention, le traitement net, la période couverte, les heures et le gain en suppléance ou en surveillance et les déductions prévues à la présente convention ou par les lois.

6-7.08 Versement pour les périodes de surveillances et de suppléances

Les montants payables pour les périodes de surveillance et de suppléance sont calculés à la fin de chacune des étapes et versés dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.

6-7.09 Le remboursement des frais de déplacement et de séjour se fait, au plus tard, quinze (15) jours ouvrables après la demande de l'enseignante ou de l'enseignant par la présentation des pièces justificatives.

6-7.10 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant effectue des déplacements en lien avec sa tâche, l'Académie lui rembourse ses frais de déplacement et autres frais selon la politique en vigueur.

Chapitre 7-0.00 MISE À JOUR, PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ RELATIF À L'ÉDUCATION

7-1.00 Recyclage et perfectionnement

7-1.01 L'Employeur consacre un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignantes et des enseignants par année afin de répondre aux besoins de perfectionnement et de mise à jour.

7-1.02 La politique de perfectionnement est soumise aux mécanismes de consultation prévus au chapitre 4-0.00 de la présente convention collective. Toute demande de perfectionnement et de mise à jour est évaluée selon la politique en vigueur.

Toutefois, la pratique actuelle s'applique jusqu'à ce que la consultation prévue au chapitre 4-0.00 soit effectuée.

7-1.03 Lorsque l'Employeur accepte que l'enseignante ou l'enseignant participe à un cours ou stage de perfectionnement, de même qu'à un congrès sur temps de travail, cette enseignante ou cet enseignant est réputé être au travail. Les frais de suppléance dus à l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant pour fins de perfectionnement pourront être imputés au budget de perfectionnement une fois que toutes les demandes de perfectionnement auront été traitées et remboursées conformément à la politique de perfectionnement.

7-1.04 Report du solde

Advenant le cas où le montant alloué à la clause 7-1.01 n'est pas totalement dépensé au 30 juin de chacune des années, l'Employeur reporte le solde à l'année suivante.

7-1.05 Administration du fonds

L'Employeur, en respectant la pratique actuelle, administre les fonds et toute décision finale lui revient. Il fournit un rapport au Syndicat le 30 septembre de chaque année.

7-2.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation

7-2.01 Toutes les enseignantes et tous les enseignants invités 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), peuvent obtenir un congé sans perte de traitement après avoir obtenu au préalable l'approbation de l'Employeur.

7-2.02

L'enseignante ou l'enseignant qui supervise des étudiants universitaires bénéficie d'un congé pour les rencontres nécessaires à la supervision des étudiants.

Ce congé est sans traitement à moins que l'université ait une entente avec l'Académie pour payer les frais de suppléance.

Chapitre 8-0.00 **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

8-1.00 Les activités professionnelles de l'enseignante ou de l'enseignant

8-1.01 Les enseignantes et les enseignants sont assujettis à la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, chapitre E-9.1), aux droits et obligations de l'enseignante ou de l'enseignant spécifiés dans la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) et aux règles du Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 8). Ils doivent également enseigner conformément aux programmes du Ministère.

DROITS DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT²⁴

Dans le cadre du projet éducatif de l'école et des dispositions de la présente loi, l'enseignante ou l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié.

L'enseignante ou l'enseignant a notamment le droit :

1. de prendre les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié;
2. de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés.

OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT²⁵

Il est du devoir de l'enseignante ou 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;

²⁴ Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3, art. 19).

²⁵ Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3, art. 22).

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;
 - 6.1 de collaborer à la formation des futures enseignantes ou futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignantes ou des enseignants en début de carrière;
7. de respecter le projet éducatif de l'école.

8-1.02

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante de l'établissement.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignante ou de l'enseignant sont :

1. préparer et dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
2. collaborer avec les autres enseignantes et enseignants et professionnelles et professionnels non enseignants de l'établissement en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins d'apprentissage et de comportement social individuels et collectifs des élèves;
3. assurer la surveillance de ses élèves durant ses périodes de cours et les activités éducatives auxquelles elle ou il est tenu de participer;
4. assurer l'encadrement professionnel de ses élèves;
5. évaluer le rendement, le comportement et le progrès des élèves à sa charge;
6. faire rapport à l'Employeur et aux parents du rendement, du comportement et du progrès de ses élèves selon le système en vigueur;
7. participer aux réunions et aux activités en rapport avec son travail;
8. participer aux journées pédagogiques;

9. surveiller les élèves lors des sessions d'examens dans la salle d'examen ou dans les lieux suivants : gymnase, bibliothèque, corridors autour des salles d'examens et hall d'entrée. Le temps de surveillance assumé par l'enseignante ou l'enseignant est déterminé au prorata de sa tâche;
10. assurer l'accueil des élèves le matin et au début de l'après-midi et assurer la surveillance des élèves à la sortie des cours à la fin de l'après-midi.

8-1.03

Les enseignantes et les enseignants disposent d'une période de sept (7) jours ouvrables au secondaire, après la session d'évaluation de fin de 2^e étape, et au primaire, après la fin de la 2^e étape, pour remettre les résultats.

Pour la remise des résultats de la dernière étape, la procédure s'établit comme suit :

- au primaire, à la suite des examens de français du Ministère de la quatrième (4^e) année, l'enseignante ou l'enseignant concerné est libéré une journée ouvrable complète, sans perte de traitement, pour corriger;
- au primaire, à la suite des examens de français et de mathématiques du Ministère de la sixième (6^e) année, l'enseignante ou l'enseignant concerné est libéré une journée ouvrable complète, sans perte de traitement, pour corriger;
- au secondaire, à la suite des examens de français du Ministère de la deuxième (2^e) année, l'enseignante ou l'enseignant concerné est libéré une demi-journée ouvrable par groupe, sans perte de traitement, pour corriger;
- pour les examens de fin d'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant dispose d'au moins deux (2) journées ouvrables complètes pour corriger et remettre les résultats.

Les demi-journées ouvrables et les journées ouvrables complètes au cours desquelles l'enseignante ou l'enseignant est libéré pour corriger sont déterminées conjointement par l'enseignante ou l'enseignant et la directrice ou le directeur.

8-1.04

L'Employeur accorde aux titulaires – spécialistes bain linguistique visés par une organisation à temps partagé dans le cadre d'un enseignement intensif de l'anglais une journée de libération afin d'assurer une transition harmonieuse entre les deux enseignantes ou enseignants.

Cette journée de libération est la cent unième (101^e) journée de travail de l'année de travail.

Pour cette journée, l'Employeur n'assigne aucune autre tâche aux enseignantes ou enseignants visés.

- 8-1.05 Les communications aux parents de l'élève sur son cheminement scolaire sont établies en conformité avec le Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 8).
- 8-1.06 La tutrice ou le tuteur est l'enseignante ou l'enseignant du secondaire qui accepte la responsabilité d'un groupe d'élèves.
- 8-1.07 Les attributions de la tutrice ou du tuteur apparaissent à l'annexe L.
- 8-1.08 Les attributions pour les postes suivants apparaissent aux annexes M₁ à M₈ :
- a) Coordinatrice ou coordonnateur de classe de 1^{re} à 5^e secondaire;
 - b) Responsable de l'engagement communautaire;
 - c) Coordinatrice ou coordonnateur d'équipe disciplinaire;
 - d) Coordinatrice ou coordonnateur de projets de fin d'études;
 - e) Coordinatrice ou coordonnateur du parrainage pédagogique.
 - f) Enseignante-ressource ou enseignant-ressource;
 - g) Correctrice ou correcteur de projets de fin d'études;
 - h) Superviseure ou superviseur de projets de fin d'études.

8-2.00 Durée de travail de l'enseignante et de l'enseignant

- 8-2.01 La semaine de travail de l'enseignante ou de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi. L'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'être à l'Académie que lorsque les devoirs de sa tâche éducative l'exigent.

Malgré l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant doit participer, à la demande de l'Employeur, à une journée dite « portes ouvertes » tenue le samedi ou le dimanche, pour une prestation de travail d'une durée de quatre heures et trente minutes (4,5 h). En compensation, l'enseignante ou l'enseignant est dispensé de participer à la journée pédagogique qui précède la fête de l'Action de grâce.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et pour l'enseignante et l'enseignant spécialiste, le temps de présence prévu à la présente clause est au prorata de leur tâche par rapport à une tâche à temps complet, et ce, en pourcentage du nombre de journées pédagogiques prévues au calendrier.

- 8-2.02 Toute convocation de l'Employeur adressée individuellement à une enseignante ou un enseignant pour une rencontre hors période d'enseignement, sera faite en fonction des disponibilités de l'enseignante ou de l'enseignant.

Les rencontres pour l'élaboration, la révision et le suivi de plans d'intervention ont lieu pendant une période de cours pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant est libéré ou une période au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'a pas de tâche inscrite à son horaire.

- 8-2.03 L'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail commençant la dernière semaine du mois d'août et se terminant le 30 juin suivant, le tout sous réserve des contrats de transport d'élèves liant l'Académie et sous réserve des règlements du Ministère. L'élaboration du calendrier scolaire qui en découle se fait sous réserve de la clause 4-1.07.

- 8-2.04 L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante (60) minutes.

- 8-2.05 La tutrice ou le tuteur d'un groupe de la 5^e secondaire ainsi que l'enseignante ou l'enseignant à qui l'Employeur demande de remplacer une tutrice ou un tuteur d'un groupe de la 5^e secondaire absent, qui participent à la cérémonie des toges, bénéficient, en compensation de leur participation, d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) pédagogique au cours de laquelle leur présence n'est pas requise.

- 8-2.06 **Utilisation des journées pédagogiques**

Lorsqu'une journée pédagogique précède la remise des bulletins de la 1^{re} ou de la 2^e étape, l'enseignante ou l'enseignant peut être tenu de participer à des activités organisées par l'Employeur pour au moins vingt-cinq pour cent (25 %) du temps prévu lors de cette journée jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante-quinze (75) minutes. Le reste de la journée est consacré à du travail personnel.

L'organisation de la journée pédagogique est répartie comme suit : période de travail personnel, un tiers ($\frac{1}{3}$) du temps, et programme établi par la direction, deux tiers ($\frac{2}{3}$) du temps. Le temps de travail d'une journée pédagogique est de cinq (5) heures.

8-2.07 L'enseignante ou l'enseignant en musique, en danse, en art dramatique et en arts plastiques n'est pas tenu de donner de spectacle.

8-2.08 **Horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel**

L'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel prévoit au moins une (1) journée par cycle de sept (7) jours ou de dix-huit (18) jours, selon le cas, pendant laquelle aucun cours n'est inscrit à son horaire et pendant laquelle il n'est pas tenu d'être présent à l'Académie.

8-3.00 La tâche de l'enseignante et de l'enseignant

8-3.01 Aux fins du présent article, on entend par :

A) Encadrement

Intervention auprès d'une ou d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant le développement personnel et social de l'élève et l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation.

B) Récupération

Intervention de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'une ou d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques. Au niveau primaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de ses élèves.

C) Surveillance de l'accueil, des déplacements et des battements :

1. l'accueil et les déplacements au début et à la fin de la journée;
2. l'accueil et les déplacements à la fin de la période de diner;
3. l'accueil et les déplacements au début et à la fin de la récréation;
4. les déplacements entre deux périodes successives lorsqu'elles impliquent un cours de spécialiste hors de la classe;
5. les battements entre deux périodes successives lorsqu'elles n'impliquent aucun déplacement.

8-3.02 La tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire à temps complet, à l'exception du spécialiste, est de deux mille quatre-vingts (2080) minutes par cycle de sept (7) jours. Elle comprend mille six cent soixante (1660) minutes d'activités de formation et d'éveil et quatre cent

vingt (420) minutes réparties parmi les autres éléments de la tâche éducative suivants :

- a) activités étudiantes;
- b) surveillance de l'accueil, des déplacements et des battements, la surveillance des déplacements de fin de journée est faite en rotation;
- c) surveillance autre que la surveillance de l'accueil, des déplacements et des battements;
- d) la rencontre de niveau d'une durée de cinquante (50) minutes prévue à l'horaire.

8-3.03

La tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant du primaire à temps complet, à l'exception du spécialiste, est de deux mille quatre-vingts (2080) minutes par cycle de sept (7) jours. Elle comprend un nombre de minutes de présentation des cours et des leçons et un nombre de minutes réparties parmi les autres éléments de la tâche éducative.

Le nombre de minutes de présentation des cours et des leçons et le nombre de minutes réparties parmi les autres éléments de la tâche éducative pour les différentes classes du primaire sont les suivants :

Classe	Présentation des cours et des leçons (min / cycle de 7 jours)	Autres éléments de la tâche éducative (min / cycle de 7 jours)
1 ^{re} et 2 ^e	1610	470
3 ^e	1560	520
4 ^e	1510	570
5 ^e et 6 ^e	1485	595
Bain linguistique	1685	395

Les autres éléments de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant du primaire sont les suivants :

- a) récupération;
- b) activités étudiantes;
- c) surveillance de l'accueil, des déplacements et des battements;
- d) surveillance des récréations en rotation;
- e) la rencontre de niveau d'une durée de cinquante (50) minutes prévue à l'horaire.

8-3.04 Dispositions particulières pour la ou le titulaire – spécialiste du bain linguistique

Le nombre de minutes réparties parmi les autres éléments de la tâche éducative de la ou du titulaire – spécialiste bain linguistique peut atteindre quatre cent soixante-dix-huit (478) minutes par cycle de sept (7) jours faisant en sorte que sa tâche éducative dépasse le nombre de minutes de la tâche éducative de l'enseignant du primaire à temps complet soit deux mille quatre-vingts (2080) minutes par cycle de sept (7) jours et son traitement annuel est établi au prorata de sa tâche éducative par rapport à deux mille quatre-vingts (2080) minutes.

L'enseignante ou l'enseignant titulaire – spécialiste bain linguistique responsable des disciplines autres que l'anglais enseigne cent (100) jours par groupe de bain linguistique.

La ou le spécialiste titulaire – spécialiste bain linguistique enseigne l'anglais en contexte de bain linguistique cent (100) jours par groupe de bain linguistique.

La ou le titulaire – spécialiste bain linguistique doit préparer un bulletin supplémentaire étant donné la semestrialisation des matières. Cependant, comme elle ou il évalue moins de disciplines que la ou le titulaire de classe régulière, aucune forme de reconnaissance supplémentaire n'a été déterminée.

8-3.05 La tâche éducative de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire à temps complet comprend :

- a) mille quatre cents (1400) minutes de présentation des cours et des leçons par cycle de sept (7) jours;
- b) surveillance de l'accueil, de déplacements et de battements;
- c) cinquante-deux (52) heures par année de tâches d'encadrement incluant la récupération et les activités étudiantes;
- d) quatre-vingt-dix (90) minutes de surveillance par année;

Pour la ou le spécialiste à temps partiel, la tâche éducative est au prorata de sa charge d'enseignement, le nombre de minutes pour la présentation des cours et des leçons, par rapport à une charge d'enseignement à temps complet qui est de mille quatre cents (1400) minutes.

8-3.06 La tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant du secondaire à temps complet et du spécialiste rattaché au secondaire à temps complet comprend :

- a) soixante (60) périodes de soixante (60) minutes de présentation des cours et des leçons, de tutorat ou des autres responsabilités prévues à la clause 6-5.07 par cycle de dix-huit (18) jours;
- b) l'accueil des élèves dans sa classe;
- c) cinquante-deux (52) heures par année de tâches d'encadrement incluant la récupération, les activités étudiantes et la supervision de projets de fin d'étude;
- d) la surveillance d'une (1) retenue par année d'une durée de quatre-vingt-dix (90) minutes.

Pour l'enseignante ou l'enseignant du secondaire à temps partiel ou pour la ou le spécialiste à temps partiel rattaché au secondaire, la tâche éducative est au prorata de sa charge d'enseignement, le nombre de périodes de soixante (60) minutes pour la présentation des cours et des leçons ou de tutorat, par rapport à une charge d'enseignement à temps complet qui est de soixante (60) périodes.

8-3.07 Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de sept (7) jours au primaire ou de dix-huit (18) jours au secondaire, les nombres d'heures et de minutes mentionnés au présent article sont ajustés proportionnellement.

8-3.08 La ou le spécialiste du préscolaire et du primaire et l'enseignante ou l'enseignant du secondaire ont droit à dix (10) périodes de cours de cinquante (50) minutes ou de soixante (60) minutes, selon le cas, de libération par année, déterminées avec l'accord de la directrice ou du directeur, sans perte de traitement, pour participer à des réunions d'équipe au cours desquelles l'Employeur n'assigne aucune tâche.

Le nombre de périodes de cours de libération auxquelles ont droit la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire et l'enseignante ou l'enseignant du secondaire à temps partiel est établi au prorata de leur tâche par rapport à une tâche à temps complet.

Il est entendu que le nombre de périodes de cours de libération auxquelles ont droit la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire et l'enseignante ou l'enseignant du secondaire qui ont respectivement une tâche éducative supérieure à celle de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire et de l'enseignante ou l'enseignant du secondaire à temps complet ne peut dépasser dix (10) périodes par année.

8-3.09 Sous réserve de l'alinéa b) de la clause 4-1.01, l'Employeur peut, pour des rencontres se tenant à l'intérieur de l'année de travail telle que définie

dans la présente convention collective, convoquer les enseignantes ou les enseignants du préscolaire et du primaire jusqu'à un maximum de quatre (4) de ces rencontres et, les spécialistes du préscolaire et du primaire et les enseignantes ou les enseignants du secondaire, jusqu'à un maximum de dix (10) de ces rencontres.

8-3.10

L'enseignante ou l'enseignant doit participer à des rencontres de parents selon les modalités suivantes :

A) au secondaire, maximum trois (3) rencontres par année :

- la première (1^{re}) rencontre de parents a lieu en soirée, entre 18 h 30 et 21 h 30;
- la deuxième (2^e) rencontre de parents a lieu, sur rendez-vous, la veille d'une journée pédagogique entre 18 h 30 et 21 h 30 et le matin de la journée pédagogique entre 9 h et 12 h, l'après-midi de cette journée pédagogique étant utilisée en temps compensatoire de la période de rencontre de la veille;
- la troisième (3^e) rencontre de parents a lieu, sur rendez-vous, en soirée entre 18 h 30 et 21 h 30. Cette rencontre est réservée pour les parents des élèves en difficulté. Les enseignantes ou les enseignants convoquent les parents qu'elles ou ils désirent rencontrer.

B) au primaire, maximum trois (3) rencontres par année :

- la première (1^{re}) rencontre de parents a lieu en soirée, entre 18 h 30 et 21 h 30;
- la deuxième (2^e) rencontre de parents a lieu, sur rendez-vous, la veille d'une journée pédagogique entre 18 h 30 et 21 h 30 et le matin de la journée pédagogique entre 9 h et 12 h, l'après-midi de cette journée pédagogique étant utilisée en temps compensatoire de la période de rencontre de la veille;
- la troisième (3^e) rencontre des parents a lieu sur rendez-vous, la période n'est pas fixe et des rendez-vous sont pris avec les parents des élèves en difficulté, pour un maximum de trois (3) heures.

C) titulaire – spécialiste bain linguistique, maximum quatre (4) rencontres par année :

- la première (1^{re}) rencontre de parents a lieu en soirée, en début d'année scolaire, entre 18 h 30 et 20 h 30;

- la deuxième (2^e) rencontre de parents a lieu, sur rendez-vous, lorsque le semestre est suffisamment amorcé. La période n'est pas fixe et des rendez-vous sont pris avec les parents, pour un maximum de quatre heures et demie (4,5 heures). La ou le titulaire – spécialiste bain linguistique n'est pas tenu de se présenter lors de la journée pédagogique où tous les enseignantes ou enseignants du primaire tiennent leurs rencontres de parents;
- la troisième (3^e) rencontre de parents a lieu en soirée, au début du deuxième (2^e) semestre, entre 18 h 30 et 20 h;
- la quatrième (4^e) rencontre de parents a lieu, sur rendez-vous, lorsque le deuxième (2^e) semestre est suffisamment amorcé. La période n'est pas fixe et des rendez-vous sont pris avec les parents des élèves en difficulté, pour un maximum de quatre (4) heures.

8-3.11 L'enseignante ou l'enseignant libéré de sa tâche d'enseignement pour une rencontre de nature pédagogique est tenu d'y assister pour toute la durée, et ce, sans rémunération additionnelle.

8-3.12 L'enseignante ou l'enseignant absent lors d'une rencontre statutaire ou lors d'une réunion pédagogique convoquée par la direction verra son traitement réduit d'un millièm (1/1000) du traitement annuel par heure d'absence.

8-4.00 Règles de formation des groupes d'élèves

8-4.01 Les règles de formation des groupes d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne dépasse le maximum. En aucun cas, le nombre d'élèves dans l'un ou l'autre des groupes ne peut excéder le maximum prévu.

Groupes d'élèves

a) Préscolaire	22
b) Primaire (1 ^{re} année)	25
c) Primaire (2 ^e année)	27
d) Primaire (3 ^e année)	29
e) Primaire (4 ^e année)	29
f) Primaire (5 ^e année)	29

g)	Primaire (6 ^e année)	30
h)	Secondaire	35
i)	Francisation	20

8-5.00 Affectation

- 8-5.01 Toute enseignante ou tout enseignant qui est en absence prolongée de l'Académie au moment de la répartition des tâches doit être consulté sur la détermination de sa tâche si elle ou il revient au travail l'année scolaire suivante.
- 8-5.02 Au plus tard le 1^{er} juin, l'Employeur informe l'enseignante ou l'enseignant, de façon provisoire, de ses activités professionnelles, en ce qui concerne la ou les disciplines enseignées ainsi que les groupes enrichis et, au plus tard le 30 septembre, de façon définitive en utilisant le formulaire apparaissant à l'annexe N, en ce qui concerne le détail de ses activités professionnelles.
- 8-5.03 L'Employeur est tenu de fournir au Syndicat, au plus tard le 15 octobre de chaque année, les tâches d'enseignement calculées selon l'article 8-3.00.
- 8-5.04 Après consultation des enseignantes ou des enseignants, l'Employeur répartit les tâches d'enseignement entre les enseignantes ou les enseignants du préscolaire et du primaire.
- 8-5.05 Après consultation des enseignantes ou des enseignants, l'Employeur répartit les fonctions et responsabilités des spécialistes du préscolaire et du primaire en minimisant les modifications de tâche d'une année à l'autre.
- 8-5.06 Après consultation des enseignantes ou des enseignants, l'Employeur répartit les fonctions et responsabilités des enseignantes et des enseignants du secondaire en minimisant les modifications de tâche d'une année à l'autre.
- 8-5.07 À moins d'impossibilité, l'Employeur s'engage à former le maximum de tâches à temps complet.
- 8-5.08 Dans les dix (10) jours de sa décision, l'Employeur fournit, par écrit, à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande, les motifs pour lesquels l'affectation qu'elle ou il a demandé lui a été refusée. Ces motifs ne peuvent faire l'objet d'un grief.

8-6.00 Fournitures du matériel didactique**8-6.01 Instruments et manuels scolaires**

L'Employeur pourvoit toute enseignante ou tout enseignant à son emploi des instruments et des manuels scolaires dont il exige l'usage et que nécessite l'enseignement de la matière (incluant : cahiers de planification et agenda, sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant).

8-7.00 Local et équipement

8-7.01 L'Employeur met à la disposition des enseignantes et des enseignants du secondaire, incluant les spécialistes, des locaux de travail où ces derniers pourront exécuter certains travaux relatifs à leur fonction. Chaque local doit contenir l'ameublement adéquat, c'est-à-dire un bureau et une chaise pour chaque enseignante ou enseignant.

8-7.02 De plus, des chariots sont mis à la disposition des spécialistes pour le transport de leur matériel didactique d'une classe à l'autre.

8-8.00 Secrétariat

8-8.01 L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser le personnel de secrétariat pour faire effectuer des photocopies selon les politiques établies.

8-9.00 Dispositions relatives aux élèves présentant des besoins particuliers

8-9.01 Les dispositions relatives aux élèves présentant des besoins particuliers se trouvent à l'annexe O.

8-10.00 Dispositions relatives à l'encadrement des moyens mis en place pour aider les élèves présentant des besoins particuliers

8-10.01 Les dispositions relatives à l'encadrement des moyens mis en place pour aider les élèves présentant des besoins particuliers se trouvent à l'annexe O₁.

Chapitre 9-0.00 RELATIONS DU TRAVAIL**9-1.00 Comité de relations du travail**

9-1.01 Le Comité de relations du travail est composé de trois (3) personnes choisies par le Syndicat et de trois (3) autres personnes choisies par l'Employeur.

9-1.02 Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes ou représentants respectifs.

9-1.03 Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention collective, chaque partie nomme ses représentantes ou représentants et en informe l'autre par écrit.

9-1.04 Ce comité a pour fonction d'étudier tous les litiges relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective ainsi que d'assumer toute autre responsabilité prévue à cette convention.

9-1.05 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de sept (7) jours à compter de la convocation.

Chapitre 10-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

10-1.00 Procédure de règlement des griefs

10-1.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.

10-1.02 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief. Dans un tel cas, il doit se conformer à la procédure prévue au présent article.

Première étape

10-1.03 Le Syndicat soumet le grief, par écrit, à l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence de l'événement qui a donné naissance au grief.

10-1.04 Le grief doit établir clairement les faits à l'origine du grief et mentionner, à titre indicatif, les clauses de la convention qui sont impliquées et le correctif exigé.

10-1.05 Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'en modifie pas la nature.

Deuxième étape

10-1.06 Le Comité de relations du travail se réunit dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief pour tenter de régler le grief. Une entente écrite et signée par les parties, à la suite de la réunion du Comité, a pour effet de régler le grief.

10-1.07 À défaut d'entente entre les parties au Comité de relations du travail, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de l'avis de grief.

10-1.08 Si la rencontre mentionnée à la clause 10-1.06 n'a pas eu lieu ou si la décision mentionnée à la clause 10-1.07 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite aux clauses 10-2.01 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

10-2.00 Procédure d'arbitrage

Troisième étape

10-2.01 Lorsque le Syndicat soumet le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de délai prévu à la clause 10-1.07, envoyer un avis écrit à l'Employeur.

Quatrième étape

10-2.02 À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, une partie peut demander au ministre du Travail d'en désigner un.

10-2.03 L'arbitre convient avec les parties et leurs représentantes ou représentants de l'heure et du jour de l'audition. Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

Les pouvoirs de l'arbitre

10-2.04 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend sa décision par écrit, motivée et signée, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

La décision est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée avant l'expiration du délai prévu à la décision et, à défaut de délai, dans les trente (30) jours de la réception de la décision à moins d'entente contraire entre les parties.

- 10-2.05
- a) L'arbitre procède à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
 - b) L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
 - c) Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties lui soumet le différend pour décision finale.
 - d) En tout temps, avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire s'il croit cela juste et utile.
 - e) Dans tous les cas où une décision de l'Employeur fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder

telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision.

Dispositions particulières

- 10-2.06 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération peuvent être soumis en tout temps, et l'enseignante ou l'enseignant a droit au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 10-2.07 Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission de l'enseignante ou de l'enseignant et la valeur dudit consentement.
- 10-2.08 Tous les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire. Il est entendu que les délais ne courent pas pendant les mois de juillet et août.
- 10-2.09 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 10-2.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés en parts égales par les parties.
- 10-2.11 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.

Chapitre 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 Droits acquis

11-1.01 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision de l'Employeur qui modifie ses conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention collective, elle ou il peut déposer un grief.

Il appartient à l'Employeur de démontrer que les conditions de travail demeurent normales et que la modification est fondée sur un motif raisonnable.

11-2.00 Nullité d'une stipulation

11-2.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

11-3.00 Impression de la convention

11-3.01 Chaque partie fait imprimer, à ses frais, le nombre de copies qu'il désire de la convention collective. L'Employeur fournit une copie électronique de la convention collective à chaque enseignante et chaque enseignant et une copie papier sur demande.

11-4.00 Modification des clauses

11-4.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention pourra être modifiée pendant l'application de ladite convention.

11-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de leur signature par les parties. Elles sont déposées conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

11-5.00 Dénonciation de la convention

11-5.01 Six (6) mois avant son échéance, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de dénoncer la présente convention collective.

11-6.00 Rétroactivité

11-6.01 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

11-7.00 Durée de la convention

11-7.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2022.

Toutefois, les clauses 5-8.02, 6-5.07, 6-5.09 et l'article 8-3.00 entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

11-7.02 Les clauses de la présente convention sont prolongées jusqu'à la signature de la prochaine convention.

11-7.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

11-8.00 Frais de scolarité

11-8.01 Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui a travaillé l'équivalent d'au moins une (1) année de travail à temps complet chez l'Employeur. Pour être admissible à la réduction des frais de scolarité ou à la bourse, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir rempli la condition le 30 juin pour une application l'année scolaire suivante.

11-8.02 Sous réserve de l'annexe S, l'enseignante ou l'enseignant qui a une tâche de soixante-quinze pour cent (75 %) et plus a droit à une réduction de soixante pour cent (60 %) des frais de scolarité pour chacun de ses enfants inscrits à l'Académie jusqu'à concurrence de deux (2).

Si l'enseignante ou l'enseignant a plus de deux (2) enfants inscrits à l'Académie, l'employeur accorde une réduction quatre-vingts pour cent (80 %) des frais de scolarité pour son troisième (3^e) enfant inscrit à l'Académie et de cent pour cent (100 %) pour chacun de ses autres enfants inscrits à l'Académie à compter du quatrième (4^e) enfant.

11-8.03 Sous réserve de l'annexe S, l'enseignante ou l'enseignant qui a une tâche inférieure à soixante-quinze pour cent (75 %) et égale ou supérieure à cinquante pour cent (50 %) a droit à une bourse de cinq cents dollars (500 \$) par enfant pour chacun de ses enfants inscrits à l'Académie jusqu'à concurrence de deux (2).

Si l'enseignante ou l'enseignant a plus de deux (2) enfants inscrits à l'Académie, elle ou il a droit à une bourse de six cent quarante dollars (640 \$) pour son troisième (3^e) enfant inscrit à l'Académie et de huit cents dollars (800 \$) par enfant pour chacun de ses autres enfants inscrits à l'Académie à compter du quatrième (4^e) enfant.

11-8.04 Sous réserve de l'annexe S, l'enseignante ou l'enseignant qui a une tâche inférieure à cinquante pour cent (50 %) a droit à une bourse de trois cents dollars (300 \$) par enfant pour chacun de ses enfants inscrits à l'Académie jusqu'à concurrence de deux (2).

Si l'enseignante ou l'enseignant a plus de deux (2) enfants inscrits à l'Académie, elle ou il a droit à une bourse de quatre cents dollars (400 \$)

pour son troisième (3^e) enfant inscrit à l'Académie et de huit cents dollars (800 \$) par enfant pour chacun de ses autres enfants inscrits à l'Académie à compter du quatrième (4^e) enfant.

11-9.00 Représailles et discrimination

11-9.01 Au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions, aucunes représailles ou discrimination ne sont exercées contre une représentante ou un représentant de l'Employeur ou contre une représentante ou un représentant du Syndicat.

11-9.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12). En conséquence, l'Employeur et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne, en pleine égalité, de ces droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de ladite Charte.

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

11-10.00 Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique

11-10.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.

11-10.02 Le harcèlement psychologique, tel que défini par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), est 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 psychique de l'enseignante ou de l'enseignant et qui entraîne pour celle-ci ou celui-ci un milieu de travail néfaste ».

11-10.03 L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou psychologique; à cet effet, l'Employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou psychologique ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel ou psychologique porté à sa connaissance.

11-10.04 En conformité avec la Politique pour contrer toutes formes de harcèlement auprès du personnel de l'Académie Lafontaine, l'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu exempt de harcèlement sexuel et psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter au

Comité de relations du travail de tout problème relatif au harcèlement sexuel et psychologique, y compris de toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

11-10.05 L'Employeur s'est doté, après consultation auprès du personnel syndiqué, de la Politique pour contrer toutes formes de harcèlement auprès des élèves et du personnel de l'Académie Lafontaine.

Toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant reçoit, lors de son embauche, copie de ladite politique et l'Employeur s'assure que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant signe un formulaire attestant qu'elle ou il en a pris connaissance.

11-11.00 Antécédents judiciaires

11-11.01 Chaque enseignante ou chaque enseignant doit remettre à l'Employeur un formulaire attestant de l'absence d'antécédents judiciaires.

11-11.02 Il est de la responsabilité de chaque enseignante ou de chaque enseignant d'informer l'Employeur de toute modification relative à ses antécédents judiciaires.

11-11.03 Dans le cas où le Service de police exige la prise d'empreintes digitales de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci sera assermenté par l'Employeur afin de confirmer l'absence d'antécédents judiciaires. Advenant la confirmation ultérieure d'antécédents judiciaires par le Service de police, l'Employeur mettra fin immédiatement au lien d'emploi sans dédommagements ni compensation.

11-11.04 Les frais reliés aux rapports de recherche des antécédents judiciaires de l'enseignante ou de l'enseignant sont aux frais de l'Employeur.

11-12.00 Programme d'accès à l'égalité à l'emploi

11-12.01 Conformément aux exigences de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'Employeur s'est doté d'un Programme d'accès à l'égalité à l'emploi.

11-12.02 Ce programme offre un milieu sans discrimination en permettant l'accessibilité à l'emploi aux groupes visés.

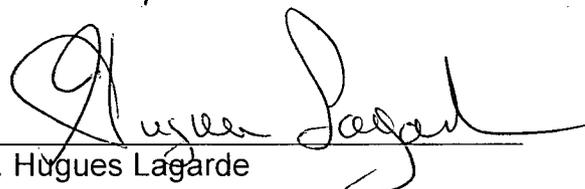
En foi de quoi, les parties ont signé à St-Jérôme le 30^e jour du mois de
juin 2017

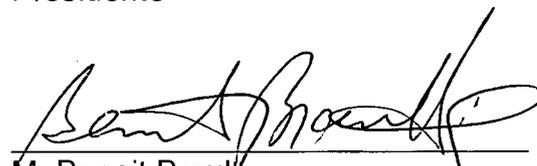
Académie Lafontaine Inc.

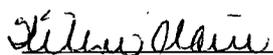
**Syndicat du personnel de
l'Académie Lafontaine (CSQ)**


M^{me} Marie-Josée Boulianne
Présidente du conseil d'administration


M^{me} Francine Brabant
Présidente

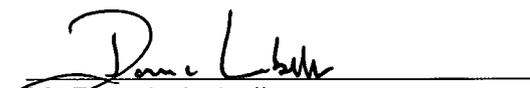

M. Hugues Lagarde
Directeur général

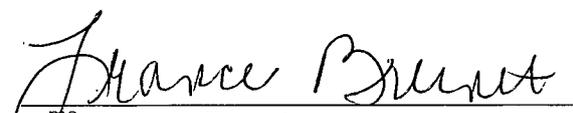

M. Benoit Brault
3^e vice-président


M^{me} Hélène Alarie
Directrice générale adjointe et
directrice des services administratifs


M. Ghislain Mireault
4^e vice-président


M. Régis Morin
Directeur pédagogique de la
maternelle à la cinquième année
primaire


M. Ronald Labelle
Porte-parole CSQ


M^{me} France Brunet
Directrice pédagogique de la sixième
année à la cinquième secondaire


M. Gilles Prieur
Coordonnateur aux ressources
humaines

Annexe A Ancienneté générale au 30 juin 2016

Nom, Prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté (années)	Échelon salarial 2016-2017
	16-03-11	4,79	11
	26-03-02	11,00	17
	01-07-93	23,00	17
	03-10-02	4,95	16
	14-01-99	15,00	17
	25-08-97	16,01	17
	17-04-02	3,00	16
	01-07-93	23,00	17
	01-07-95	21,00	17
	28-08-89	25,00	17
	01-07-91	25,00	17
	02-08-23	12,00	17
	31-08-88	28,00	17
	28-08-01	13,04	17
	01-07-88	24,72	17
	06-08-07	5,00	14
	26-01-01	8,61	17
	31-01-08	8,50	17
	10-09-12	2,69	16
	10-06-04	3,00	14
	23-08-95	21,00	---
	31-08-88	28,00	17
	01-07-88	28,00	17
	01-07-91	25,00	17
	21-09-15	0,17	---
	01-07-93	22,66	17
	26-08-08	6,17	17
	06-07-01	11,61	17
	01-07-90	26,00	17
	25-08-10	4,47	12
	25-08-10	5,67	17

Nom, Prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté (années)	Échelon salarial 2016-2017
	16-01-04	4,00	15
	25-08-98	17,71	17
	03-10-06	4,21	10
	27-08-07	7,82	14
	25-08-15	0,33	15
	01-07-92	24,00	17
	31-08-88	28,00	17
	01-07-92	24,00	17
	04-02-13	3,00	17
	15-03-00	13,00	17
	14-11-95	10,83	17
	01-07-93	23,00	17
	04-06-01	13,00	17
	11-09-96	19,90	17
	14-11-08	3,02	17
	02-10-06	9,53	17
	22-04-92	23,36	17
	12-12-06	2,00	10
	01-07-92	23,90	17
	25-08-11	3,43	15
	27-08-90	26,00	17
	07-06-91	25,10	17
	12-04-12	1,00	7
	25-08-95	20,70	17
	23-08-02	12,09	17
	23-08-99	13,96	17
	06-04-98	14,00	17
	27-08-07	6,90	14
	01-07-88	25,58	17
	10-05-10	0,51	7
	10-08-03	12,73	17
	11-02-00	15,00	17
	25-08-11	2,79	17

Nom, Prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté (années)	Échelon salarial 2016-2017
	21-05-08	2,00	9
	25-08-15	0,50	5
	31-08-88	28,00	17
	26-08-08	5,71	17
	24-08-93	23,00	17
	01-07-93	23,00	17
	22-11-07	6,00	17
	26-08-09	3,66	17
	13-01-06	5,82	17
	01-07-96	20,00	17
	23-08-94	21,37	17
	29-08-89	28,00	17
	26-08-09	6,60	17
	06-04-90	26,30	17
	01-07-91	25,00	17
	28-08-89	25,78	17
	06-12-94	21,60	17
	22-10-92	22,48	17
	03-02-14	0,87	17
	28-05-91	24,83	17
	31-10-94	19,40	17
	26-10-07	3,00	13
	25-08-11	1,84	6
	01-07-93	20,45	---
	23-08-13	0,60	11
	25-08-97	18,58	17
	01-07-91	25,00	17
	08-05-07	8,21	12
	27-08-07	7,07	12
	01-07-95	19,59	17
	16-01-12	2,49	6
	01-07-93	23,00	17
	25-08-97	16,00	17

Nom, Prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté (années)	Échelon salarial 2016-2017
	25-08-00	15,92	17
	10-08-03	10,88	17
	04-05-01	14,00	16
	23-08-94	22,00	17
	23-08-13	0,47	17
	27-08-90	16,68	17
	25-08-10	4,85	10

Annexe B Certificat d'accréditation

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: AM9206S001

CAS: CM9206S011

MONTRÉAL, le 3 novembre 1992

PRÉSIDENTE:

LA COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Me SYGNE ROULEAU

SYNDICAT DU PERSONNEL DE
L'ACADÉMIE LAFONTAINE (CEQ)
9405, rue Sherbrooke, est
MONTRÉAL (Québec)
H1L 6P3

REQUÉRANT

ACADÉMIE LAFONTAINE INC.
2171, boul. Maurice
LAFONTAINE (Québec)
J7Z 5V3

MISE EN CAUSE

PROCURÉUR DU REQUÉRANT:
Me Jacques Daigle

PROCURÉURS DE LA MISE EN CAUSE:
M. Pierre Primeau
-et-
Me François Joubert
(Guy & Gilbert)

B. COGNET
MONTRÉAL

'92 NOV -3 12:39

PAGE 2

DOSSIER: AM9206S001

CAS: CM9206S011

D É C I S I O N

Le 29 mai 1992, le requérant dépose au Bureau du commissaire général du travail une requête en accréditation afin de représenter:

"Toutes les personnes, salariées au sens du Code du travail, qui dispensent des services éducatifs aux élèves inscrits au niveau préscolaire et toutes les personnes, salariées au sens du Code du travail, qui enseignent, aux niveaux primaire et secondaire, les matières prévues aux programmes réguliers du MEQ, à l'exclusion des personnes qui dispensent des services éducatifs ou parascolaires en dehors de l'horaire régulier, à l'emploi de l'Académie Lafontaine Inc."

Il s'agit d'une requête en champ libre. L'employeur ne donne pas son accord sur l'unité de négociation proposée, ni sur les personnes visées.

L'enquête, prévue initialement pour le 8 septembre 1992, est reportée au 7 octobre 1992 et ensuite au 27 octobre 1992.

Ce jour-là, les parties parviennent à une entente qui règle le dossier.

Elles conviennent de l'unité de négociation suivante:

"Toutes les personnes, salariées au sens du Code du travail, qui dispensent des services éducatifs aux élèves inscrits au niveau préscolaire (maternelle 5 ans) et tous les enseignants, salariés au sens du Code du travail des niveaux primaire et secondaire qui dispensent les matières prévues aux programmes réguliers du MEQ, à l'exclusion des personnes qui dispensent des services éducatifs au parascolaires en dehors de l'horaire régulier, à l'emploi de l'Académie Lafontaine Inc."

Cette unité est jugée appropriée en l'instance.

PAGE 3

DOSSIER: AM9206S001

CAS: CM9206S011

Il en résulte l'exclusion des salariées
 [REDACTED] et [REDACTED] (techniciennes en garderie), deux (2) cas
 autrefois en litige.

L'enquête révèle que le requérant détient
 le caractère représentatif requis par le Code du travail pour être
 accrédité et qu'il s'est conformé aux autres exigences de la loi.

Il y a donc lieu d'accueillir la requête.

CONSIDÉRANT la requête en accréditation déposée le 29
 mai 1992;

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS, la soussignée

ACC R É D I T E le SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'ACADÉMIE
 LAFONTAINE (CEQ) pour représenter:

*"Toutes les personnes, salariées au sens
 du Code du travail, qui dispensent des
 services éducatifs aux élèves inscrits au
 niveau préscolaire(maternelle 5 ans) et
 tous les enseignants, salariés au sens du
 Code du travail des niveaux primaire et
 secondaire qui dispensent les matières
 prévues aux programmes réguliers du MEQ,
 à l'exclusion des personnes qui dispen-
 sent des services éducatifs au parasco-
 laires en dehors de l'horaire régulier,*

à l'emploi de:

*l'Académie Lafontaine Inc.
 2171, boul. Maurice
 LAFONTAINE (Québec)
 J7Z 5V3"*

COPIE CONFORME
Annette Bergeron
<i>Annette Bergeron</i>
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Sygne Robitaille
 SYGNE ROBLAU
 Commissaire du travail

Ministère
du Travail

Québec



Bureau du commissaire général du travail

RESU
04-06-02

Montréal, le 27 mai 2002

Madame Danielle Lavallée
CSQ
9405, Sherbrooke est
Montréal H1L 6P3

Objet:: Votre demande du 19 juin 2001

Madame Lavallée,

Tel qu'entendu lors de notre entretien téléphonique de ce matin, je vous confirme que les changements, demandés dans votre lettre du 19 juin 2001, ont été apportés aux fichiers informatiques du BCGT. Depuis l'été dernier, nous pouvons donc lire CSQ dans tous les dossiers d'accréditation actifs où nous retrouvons CEQ.

J'espère le tout conforme à votre demande et vous prie d'accepter, Madame Lavallée, l'expression de mes salutations les meilleures.

Reina Denis
Responsable du Greffe
et de l'administration

Montréal	Québec
35, rue de Port-Royal Est, 1 ^{er} étage	200, chemin Sainte-Foy, 6 ^e étage
Montréal (Québec) H3L 3T1	Québec (Québec) G1R 5S1
Téléphone : (514) 873-2723	Téléphone : (418) 643-3208
Télécopieur : (514) 873-3112	Télécopieur : (418) 643-8946

Annexe C

Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ)



CSQ

**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 _____

Ville _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Courriel _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'ACADÉMIE
LAFONTAINE (CSQ)

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 D Fiche de l'enseignante ou de l'enseignant

1. Nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant :

2. Sexe : féminin masculin
3. État civil : célibataire marié(e) autre
4. Date de naissance : _____
5. Adresse domiciliaire : _____
Code postal _____ Téléphone _____
6. a) Qualifications légales : _____

- b) Scolarité : _____ ans
- c) Échelon de traitement : _____
(incluant l'année en cours)
7. Traitement : _____
8. Expérience d'enseignement : _____
9. Expérience professionnelle autre que l'enseignement : _____

10. Permanence : oui non
11. a) Temps complet : _____
- b) Temps partiel : _____

Annexe E Contrat d'engagement

Entre

L'Académie Lafontaine Inc.

ci-après appelée « l'Employeur »

et : _____

résidant à _____

ci-après appelé(e) «l'enseignante ou l'enseignant»

L'Employeur retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant à compter du _____ 20 _____ jusqu'au 30 juin 20 _____.

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat et en avoir pris connaissance.

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît que l'Employeur doit se conformer aux exigences de la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, chapitre E-9.1), notamment concernant la vérification des antécédents judiciaires des personnes qu'il embauche.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

Conformément à la clause 5-1.04, _____ est engagé(e) en remplacement de _____ en congé en vertu de la convention collective.

La charge professionnelle de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective. Le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est déterminé de même, conformément à la convention collective. Conformément à la clause 6-6.02, la rémunération de l'enseignante ou l'enseignant suppléant est établie à la période pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs après quoi, le salaire sera fixé selon son expérience et sa scolarité (6-4.01), et ce, rétroactivement au premier jour d'engagement.

L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner selon ce qui est ci-après établi:

temps complet _____

temps partiel _____

L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et aux résolutions, directives, et règlements de l'Académie.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce . _____^e jour

du mois de _____ 20_____.

Pour l'Employeur

Enseignante ou enseignant

Témoin

TÂCHE PROVISOIRE**ANNÉE SCOLAIRE 20XX-20YY**

Nom de l'enseignante ou
de l'enseignant :

Selon la lettre d'entente

Description de la tâche éducative	Périodes / Cycle
TOTAL :	

Autres éléments de la tâche éducatives	Min / Cycle ou Heures/An
TOTAL	

OBSERVATIONS :

La tâche d'encadrement sera définie ultérieurement.

La tâche définitive vous sera remise au plus tard le 30 septembre 20XX.

**Enseignante ou enseignant suppléant : la rémunération est établie à la période pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs après quoi, le salaire sera fixé selon son expérience et sa scolarité (6-4.01), et ce, rétroactivement au premier jour d'engagement.

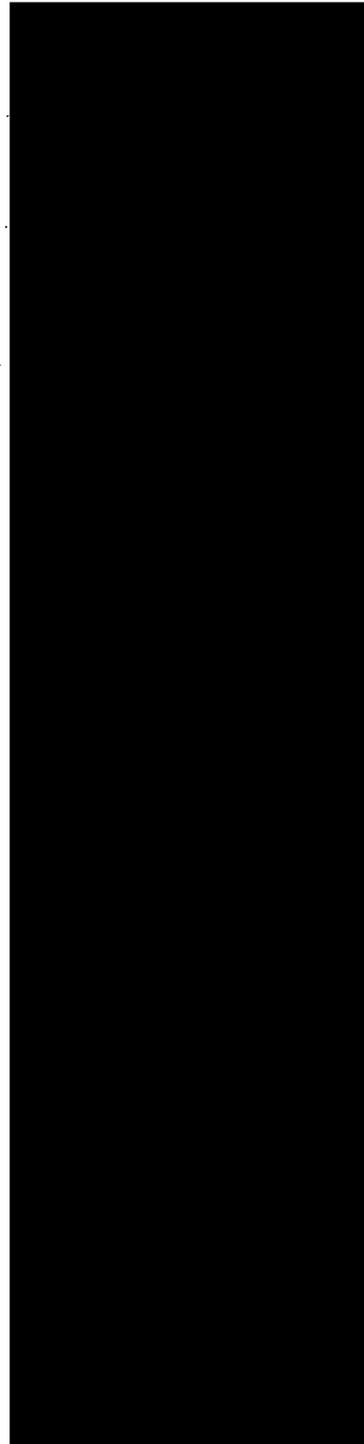
 Direction

 Date

Annexe F Liste de priorité d'appel au 30 juin 2016

Au primaire	Années scolaires	Jours par contrat (congés reconnus)
<div style="background-color: black; width: 100px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> (3 contrats) →	2012-2013	46,40
	2013-2014	148,20
	2014-2015	200,00
	2015-2016	200,00
		594,60
<div style="background-color: black; width: 100px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> (2 contrats) →	2012-2013	-----
	2013-2014	180,20
	2014-2015	200,00
	2015-2016	160,00
		540,20
Spécialiste	Années scolaires	Jours par contrat (congés reconnus)
Au secondaire	Années scolaires	Jours par contrat (congés reconnus)

Annexe G Liste des enseignantes et enseignants permanents au 30 juin 2016



Annexe H Contrat du régime de congé à traitement différé

**CONTRAT DU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
INTERVENU ENTRE**

L'Employeur

Nom : Académie Lafontaine Inc.

Adresse : 2171, boulevard Maurice, Saint-Jérôme, Québec, J7Y 4M7

et

L'enseignante ou l'enseignant :

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

conformément aux dispositions de l'article 5-15.00 de la convention collective de travail et des annexes s'y rapportant, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

I Durée de la période du contrat

Le présent contrat de RCTD 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 de RCTD, excluant la période où elle ou il est effectivement en congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit _____ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective. Pour ladite période de congé, les dispositions de l'alinéa d) de la clause 5-15.07 s'appliquent.

IV Précompte des montants différés

L'Employeur pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pendant la période du contrat de RCTD ainsi que la retenue des montants différés et la remise périodique de ces montants dans un compte d'opération stable dédié, et ce, conformément à la clause 5-15.07.

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

Pour l'Employeur

L'enseignante ou l'enseignant

(nom du représentant de l'Employeur)

(nom de l'enseignante ou de l'enseignant)

c.c. Syndicat

Annexe I État de la caisse de jours de congé de maladie au 30 juin 2016

Nom, prénom	Solde au 30 juin 2016 (jours)
	0,0000
	15,0000
	15,0000
	0,0000
	0,0000
	1,0000
	0,0000
	9,6026
	15,0000
	0,0000
	3,8842
	15,0000
	15,0000
	15,0000
	15,0000
	4,0415
	1,0470
	6,8989
	0,0000
	5,0435
	11,1170
	4,0023
	9,8097
	14,5504
	13,6750
	0,7050
	15,0000
	10,7175
	4,6855
	0,8215
	15,0000

Nom, prénom	Solde au 30 juin 2016 (jours)
	0,0000
	0,1835
	1,4977
	15,0000
	15,0000
	15,0000
	1,6960
	0,0000
	10,5000
	15,0000
	15,0000
	15,0000
	4,9056
	5,7000
	14,3981
	15,0000
	15,0000
	5,3967
	2,3708
	15,0000
	6,3498
	4,6189
	14,5833
	0,0000
	15,0000
	15,0000
	3,8793
	0,0000
	0,0000
	15,0000
	6,6000
	0,0000
	2,1100

Nom, prénom	Solde au 30 juin 2016 (jours)
	0,0000
	12,1096
	15,0000
	0,6994
	0,0000
	10,2797
	0,8080
	5,5000
	15,0000
	0,0000
	15,0000
	15,0000
	6,6831
	3,3632
	15,0000
	0,0000
	3,5624
	15,0000
	15,0000
	15,0000
	0,0000
	5,6751
	15,0000
	15,0000
	4,6901
	15,0000
	0,0000
	4,9778
	13,6976
	3,0718
	7,6352
	6,2008
	15,0000

Nom, prénom	Solde au 30 juin 2016 (jours)
[REDACTED]	14,7685
[REDACTED]	15,0000
[REDACTED]	6,5460
[REDACTED]	1,9047
[REDACTED]	15,0000
[REDACTED]	0,0000
[REDACTED]	0,0000
[REDACTED]	9,9095
[REDACTED]	15,0000
[REDACTED]	9,0963
[REDACTED]	15,0000
[REDACTED]	6,3833
[REDACTED]	3,0436
[REDACTED]	0,0000
[REDACTED]	0,4167

Annexe J Taux, échelle de traitement et rémunération additionnelle applicables aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires²⁶ au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective – à titre indicatif

1- Majoration de la rémunération

Les taux et l'échelle de traitement applicables aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires en vigueur au 31 mars 2015 sont modifiés par différentes augmentations fixes accordées à compter du 1^{er} avril 2016. De plus, ils sont aussi modifiés par une majoration salariale liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019.

Les taux, l'échelle de traitement et la rémunération additionnelle présentés à la présente annexe sont ceux connus au moment de la signature de la présente convention collective et sont présentés seulement à titre indicatif, sous réserve des modifications pouvant être apportées aux taux, à l'échelle de traitement et à la rémunération additionnelle applicables aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires, conformément aux clauses 6-4.02 et 6-4.03.

2- Rémunération additionnelle

La convention collective 2015-2020 visant les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires prévoit le versement d'une rémunération additionnelle pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 et pour celle allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. Conformément aux dispositions prévues aux clauses 6-4.02 et 6-4.03, les parties conviennent d'appliquer aux enseignantes et aux enseignants visées par les présentes (incluant les enseignantes et les enseignants qui ont ou auront quitté leur emploi à l'Académie pendant les périodes de référence) la rémunération additionnelle applicable, et ce, selon les mêmes modalités et les mêmes règles que celles énoncées dans ladite convention collective.

3- Intégration à la nouvelle échelle de traitement le 2 avril 2019

L'enseignante ou l'enseignant est intégré dans la nouvelle échelle de traitement à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

²⁶ Voir l'Entente intervenue 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 (E1).

4- Échelle de traitement annuel applicable aux enseignantes et aux enseignants à temps complet et à temps partiel

Échelon	Taux à compter du 140 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	Taux à compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019
1	39 291 \$	39 880 \$	40 578 \$	41 390 \$	42 431 \$
2	40 961 \$	41 575 \$	42 303 \$	43 149 \$	44 235 \$
3	42 703 \$	43 344 \$	44 103 \$	44 985 \$	46 115 \$
4	44 517 \$	45 185 \$	45 976 \$	46 896 \$	48 074 \$
5	46 411 \$	47 107 \$	47 931 \$	48 890 \$	50 118 \$
6	48 383 \$	49 109 \$	49 968 \$	50 967 \$	52 248 \$
7	50 439 \$	51 196 \$	52 092 \$	53 134 \$	54 468 \$
8	52 585 \$	53 374 \$	54 308 \$	55 394 \$	56 783 \$
9	54 820 \$	55 642 \$	56 616 \$	57 748 \$	59 196 \$
10	57 151 \$	58 008 \$	59 023 \$	60 203 \$	61 712 \$
11	59 581 \$	60 475 \$	61 533 \$	62 764 \$	64 335 \$
12	62 114 \$	63 046 \$	64 149 \$	65 432 \$	67 069 \$
13	64 753 \$	65 724 \$	66 874 \$	68 211 \$	69 920 \$
14	67 506 \$	68 519 \$	69 718 \$	71 112 \$	72 891 \$
15	70 375 \$	71 431 \$	72 681 \$	74 135 \$	75 989 \$
16	73 366 \$	74 466 \$	75 769 \$	77 284 \$	79 218 \$
17	76 486 \$	77 633 \$	78 992 \$	80 572 \$	82 585 \$

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

- deux (2) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-sept (17) ans;
- quatre (4) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-huit (18) ans;
- six (6) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-neuf (19) ans ou plus sans doctorat de troisième (3^e) cycle;
- huit (8) échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à dix-neuf (19) ans ou plus avec doctorat de troisième (3^e) cycle.

5- Taux horaires applicables aux enseignantes et aux enseignants suppléants occasionnels (durée de remplacement de 60 minutes ou moins)

Périodes concernées	Taux horaires
À compter du 140 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	39,28 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38 \$
À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 \$

Annexe K Encadrement des stagiaires

1. Principes généraux

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par une enseignante ou un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futures enseignantes et des futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignantes et des enseignants et de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans l'école et la classe, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) la participation d'une enseignante ou d'un enseignant à l'encadrement d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;
- b) la reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futures enseignantes et des futurs enseignants implique une compensation appropriée;
- c) le fait que l'école reçoive une ou un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignantes et des enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, une ou un stagiaire peut être appelé à faire de la suppléance, avec l'accord de son université d'origine.

2. Information au Syndicat

L'Employeur fournit au Syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Il l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qu'il en a faite.

3. Critères de sélection des enseignantes ou enseignants associés

Les critères de sélection des enseignantes ou des enseignants associés sont les suivants :

- a) avoir choisi d'être enseignante ou enseignant associé;
- b) posséder un brevet d'enseignement;
- c) posséder au moins trois (3) ans d'expérience;
- d) avoir acquis sa permanence.

4. Fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associés

Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé, telles que définies par le Ministère dans son document *La formation à l'enseignement : Les orientations relatives à la formation en milieu de pratique*, sont les suivantes :

- a) accueillir le stagiaire dans sa classe;
- b) agir à titre de conseillère ou de conseiller et assurer un soutien pédagogique adéquat;
- c) s'inscrire avec la ou le stagiaire dans une démarche d'analyse réflexive;
- d) participer à l'évaluation de la ou du stagiaire;
- e) accompagner la ou le stagiaire dans sa découverte des diverses facettes du milieu scolaire et professionnel.

5. Compensation des enseignantes ou enseignants associés

L'enseignante ou l'enseignant qui encadre un stagiaire a droit à une carte-cadeau d'une valeur de quarante dollars (40 \$).

Annexe L Tutorat

Rôle de la tutrice ou du tuteur

La mission éducative de l'école québécoise comporte les visées suivantes : instruire, socialiser et qualifier. À l'Académie Lafontaine, entre autres moyens pour atteindre ces visées éducatives, une tutrice ou un tuteur est nommé à titre de responsable d'un groupe afin que chacun des élèves du secondaire puisse s'épanouir, s'instruire et recevoir une éducation de qualité. La tutrice ou le tuteur est l'éducatrice ou l'éducateur de premier plan, la principale personne-ressource auprès du groupe d'élèves qui lui est confié.

Cette enseignante ou cet enseignant a le privilège de côtoyer un groupe d'élèves l'année scolaire durant, d'avoir une influence positive sur le groupe et d'être la personne de référence pour chacun des élèves qui lui est confié. La tutrice ou le tuteur est l'intervenante ou l'intervenant de première ligne, l'éducatrice ou l'éducateur signifiant qui fait le lien entre l'élève, ses parents et les différentes intervenantes ou les différents intervenants de l'Académie Lafontaine.

Responsabilités et tâches du tuteur ou de la tutrice par visées éducatives

Instruire

Selon le Ministère, instruire se définit comme suit :

« L'école a une fonction irremplaçable en ce qui a trait à la transmission de la connaissance. Réaffirmer cette mission, c'est donner de l'importance au développement des activités intellectuelles et à la maîtrise des savoirs. Dans le contexte actuel de la société du savoir, la formation de l'esprit doit être une priorité pour chaque établissement. »

Les tâches de la tutrice ou du tuteur reliées à cette visée éducative sont alors :

- Favoriser la réussite académique des élèves en leur proposant des stratégies d'organisation scolaire (utilisation efficace de l'agenda, présentation des travaux, préparation aux sessions d'évaluation);
- Voir au suivi des élèves en difficulté ponctuelle :
 - ✓ rencontrer l'élève, lui fournir des ressources, proposer des moyens, des stratégies... afin que l'élève s'achemine vers une réussite scolaire;
 - ✓ au besoin, être présent au plan d'intervention (PI);
 - ✓ informer les parents de cette rencontre tutrice-élève ou tuteur-élève via le portail;

- Collaborer avec les intervenantes ou les intervenants susceptibles d'apporter un support à l'élève dans sa réussite éducative (parents, autres enseignantes ou enseignants du groupe, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, enseignante-ressource ou enseignant-ressource, direction adjointe, etc.).

Socialiser, pour apprendre à mieux vivre ensemble

Selon le Ministère, socialiser se définit comme suit :

« Dans une société pluraliste comme la nôtre, l'école doit être un agent de cohésion : elle doit favoriser le sentiment d'appartenance à la collectivité, mais aussi l'apprentissage du «vivre ensemble». Dans l'accomplissement de cette fonction, l'école doit être attentive aux préoccupations des jeunes quant au sens de la vie; elle doit promouvoir les valeurs qui fondent la démocratie et préparer les jeunes à exercer une citoyenneté responsable; elle doit aussi prévenir en son sein les risques d'exclusion qui compromettent l'avenir de trop de jeunes. »

Les tâches de la tutrice ou du tuteur reliées à cette visée éducative sont alors :

- Entretenir le sentiment d'appartenance à son groupe d'élèves et à l'Académie Lafontaine;
- Participer, avec ses élèves, à la sortie de classe (si la sortie implique un coucher à l'extérieur, une journée pédagogique sera remise);
- Participer, avec ses élèves, aux activités à grand déploiement, et ce, pour la durée de celles-ci (Halloween, fête de Noël, Carnaval, fête de fin d'année);
- Toutes les tutrices ou tous les tuteurs ayant tenu un rôle important dans la vie de chacun des jeunes, il importe que la tutrice ou le tuteur et participe au gala méritas;
- Rencontrer tous les élèves de son groupe, individuellement, au moins deux fois par année;
- Favoriser une chimie de groupe-tutrice ou groupe-tuteur intéressante et surtout, propice à l'apprentissage (discussion, collaboration avec les autres enseignants, intervention,...);
- Voir au suivi disciplinaire des élèves de son groupe :
 - ✓ consulter le suivi disciplinaire des élèves de son groupe régulièrement;

- ✓ rencontrer les élèves qui ont une accumulation de suivis disciplinaires afin d'aider l'élève à trouver des moyens pour corriger son comportement;
- ✓ informer les parents de cette rencontre tutrice-élève ou tuteur-élève via le portail;
- ✓ collaborer avec les intervenants susceptibles d'apporter un support à l'élève dans sa réussite éducative (parents, autres enseignantes ou autres enseignants du groupe, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, enseignante-ressource ou enseignant-ressource, direction adjointe, etc.).

Pour lui permettre de s'acquitter de cette tâche :

- Le temps alloué est de deux périodes et demie (2,5) par cycle de dix-huit (18) jours. Un montant forfaitaire de mille dollars (1000 \$) payable en deux (2) versements est aussi accordé à l'enseignante ou à l'enseignant affecté à cette tâche;
- Quatre (4) rencontres de tutorat sont également prévues à l'horaire pour la préparation de fêtes et la supervision de l'autoévaluation du profil de l'apprenant;
- La tutrice ou le tuteur doit convenir avec un ou des enseignantes ou enseignants d'autres disciplines que la sienne des périodes où elle ou il pourra rencontrer ses élèves individuellement;
- Deux (2) rencontres par année avec les directions adjointes afin d'informer la direction de la dynamique du groupe et d'échanger sur les problématiques vécues et les moyens mis en place ou à mettre en place pour pallier la situation;
- La tutrice ou le tuteur d'un groupe de la 5^e secondaire qui participe à la cérémonie de toges bénéficie, en compensation de sa participation, d'une demi-journée (½) pédagogique au cours de laquelle sa présence n'est pas requise.

Annexe M₁ Coordonnatrice ou coordonnateur de classe de 1^{re} à 5^e secondaire

**7,5 périodes de 60 minutes par cycle de 18 jours
par classe d'enseignement de la 1^{re} à la 5^e secondaire**

La coordonnatrice ou le coordonnateur d'une équipe-classe relève de la direction pédagogique du secondaire.

Responsabilités

- **Participer aux rencontres de responsables d'équipe-classe** animées par la direction pédagogique dans le but de coordonner la planification verticale des éléments qui relèvent des équipes-classe.
- **Coordonner les actions pédagogiques de l'équipe-classe à partir des priorités pédagogiques** précisées en collaboration avec la direction pédagogique en début d'année.
- **Agir à titre de de coordonnatrice ou de coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur** auprès des enseignantes et des enseignants de son groupe. Elle ou il peut les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur,
 - **les méthodes et les techniques d'enseignement,**
 - déterminer les habiletés de travail à développer chez l'élève de chacune des classes d'enseignement et s'assurer de l'enseignement explicite de ces contenus,
 - déterminer les moyens pédagogiques qui seront priorisés pour mettre de l'avant les valeurs d'ouverture interculturelle, les valeurs de l'UNESCO et le profil de l'élève,
 - coordonner la conception du matériel et des outils pédagogiques pour les enseignantes et les enseignants et les élèves, planifier et coordonner les ateliers d'animation pédagogique,
 - Etc.,
 - **les modes de mesure et évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves,**
 - consulter les enseignantes et les enseignants de l'équipe sur l'organisation des moments d'évaluation par étape et coordonner les plages d'évaluation pour assurer une bonne répartition,
 - coordonner les projets interdisciplinaires,

- à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou des enseignants de son groupe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités éducatives,
 - animer au plus cinq (5) rencontres statutaires par année scolaire et autres rencontres d'équipe-classe lors des journées pédagogiques au besoin.
- **Agir à titre de personne-ressource** pour l'équipe d'enseignantes ou d'enseignants qui fait partie de son équipe-classe (proposer des moyens et des ressources, concevoir du matériel, des outils pédagogiques,...).
 - **Agir à titre de porte-parole** entre l'équipe-classe et l'équipe de direction.
 - Participer au choix des activités pédagogiques et de sorties avec la directrice adjointe ou le directeur adjoint de classe.

Annexe M₂ Responsable de l'engagement communautaire

**5 périodes de 60 minutes par cycle de 18 jours
1 responsable par classe d'enseignement du secondaire**

Responsabilités

Sous l'autorité de la direction pédagogique du secondaire, la ou le responsable de l'engagement communautaire doit :

- Présenter les attentes en début d'année et remettre le carnet d'engagement;
- Agir à titre de personne-ressource pour les élèves de cette classe d'enseignement au regard de l'engagement communautaire (approbation des projets...);
- Assurer le suivi de l'engagement communautaire des élèves au cours de l'année (deux [2] fois au cours de l'année) et informer les parents par le suivi disciplinaire si l'élève est en retard ou ne répond pas aux attentes;
- Apprécier l'engagement communautaire (corriger les carnets et les bilans, attribuer un résultat, communiquer le résultat au bulletin de fin d'année) et informer les parents des mesures qui s'appliqueront si l'élève est en échec en fin d'année scolaire.

Annexe M₃ **Coordonnatrice ou coordonnateur d'équipe disciplinaire**

2,5 périodes de 60 minutes par cycle de 18 jours

La coordonnatrice ou le coordonnateur d'équipe disciplinaire relève de la direction pédagogique du secondaire.

Équipes disciplinaires : Arts, Éducation physique, Français, Langues, Mathématique, Sciences, Individu et société (univers social et ECR)

Responsabilités

- **Participer aux rencontres de responsables d'équipe disciplinaire** animées par la direction pédagogique dans le but de participer à la vision pédagogique de l'équipe-école.
- **Participer**, lorsque possible, **aux entrevues d'embauche** lorsque l'Académie doit combler un poste dans son secteur d'activité.
- **Coordonner les actions pédagogiques** de l'équipe disciplinaire à partir des priorités pédagogiques précisées en collaboration avec la direction pédagogique en début d'année.
- **Agir à titre de coordonnatrice ou de coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou des enseignants de son groupe.** Elle ou il peut les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques, des programmes en vigueur et des priorités déterminées par la direction pédagogique, ou à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou des enseignants de son groupe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités éducatives. Voici une liste, non exhaustive, des éléments susceptibles d'être abordés par la coordonnatrice ou le coordonnateur d'équipe disciplinaire :
 - le choix de matériel didactique pour l'équipe disciplinaire;
 - le choix de matériel pédagogique pour les élèves;
 - les moyens d'animation pour mettre en valeur leur discipline lors de la journée « Portes ouvertes »;
 - les besoins de formation pédagogique qui concerne la discipline enseignée;
 - les méthodes et les techniques d'enseignement ainsi que les modes de mesure et évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;
 - le cas échéant, la gestion des ressources matérielles de l'équipe (budget, renouvellement de matériel spécifique à la discipline);

- autres éléments liés aux priorités pédagogiques énoncées par la direction pédagogique.
- **Animer** au plus cinq (5) rencontres statutaires par année scolaire et autres rencontres d'équipe disciplinaire lors des journées pédagogiques au besoin.
- **Agir à titre de porte-parole** entre l'équipe disciplinaire et l'équipe de direction.

Annexe M₄ Coordonnatrice ou coordonnateur de projets de fin d'études

5 périodes de 60 minutes par groupe de la 5^e secondaire par cycle de 18 jours

Sous l'autorité de la direction pédagogique du secondaire et en collaboration avec la direction adjointe du 2^e cycle du secondaire.

Responsabilités

- **Coordonner les activités de formation, de préparation, d'information, de réalisation, de correction des projets de fin d'études afin d'assurer le bon fonctionnement des activités liées aux projets de fin d'études et favoriser la réussite des élèves.**
- **Agir à titre de personne-ressource** auprès des superviseuses ou des superviseurs de projets de fin d'études.
 - Collaborer avec la direction pédagogique à la formation des superviseuses ou des superviseurs et des correctrices ou des correcteurs de projets de fin d'études.
 - Guider les superviseuses ou les superviseurs dans leurs interventions à faire auprès des élèves / les informer des échéances, des attentes...
 - Leur suggérer des ressources pertinentes, du matériel pédagogique...

Annexe M₅ Coordonnatrice ou coordonnateur du parrainage pédagogique**15 périodes de 60 minutes par cycle de 18 jours****Responsabilités**

- Organiser les inscriptions, effectuer le suivi auprès des parents et des élèves inscrits, répondre à la demande de jumelage d'élèves de la 3^e année du primaire à la 2^e secondaire avec un parrain ou une marraine du 2^e cycle du secondaire.
- Recruter les élèves du 2^e cycle (marraines et parrains), voir à leur formation, leur assiduité, leur rémunération, leur remplacement lors d'absence, etc.
- Agir à titre d'agente ou d'agent de liaison entre les titulaires du primaire ou les enseignantes ou les enseignants du secondaire, les élèves supervisés et les marraines ou parrains.
- S'assurer du bon déroulement du service rendu aux élèves.

Annexe M₆ Enseignante-ressource ou enseignant-ressource**45 périodes de 60 minutes par cycle de 18 jours**

Le rôle premier de l'enseignante-ressource ou de l'enseignant-ressource est d'être l'agente ou l'agent de liaison entre l'élève, les parents, les enseignantes ou les enseignants et la direction adjointe.

Responsabilités

Sous l'autorité de la direction pédagogique du secondaire et en collaboration avec la direction adjointe du secondaire, l'enseignante-ressource ou l'enseignant-ressource :

Auprès des élèves en difficulté d'apprentissage

- assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès des élèves présentant des besoins particuliers;
- assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes académiques;

Auprès des enseignantes et enseignants et autres intervenantes et intervenants de l'école ou les intervenantes et intervenants externes

- participe aux rencontres de plan d'intervention;
- établit la communication entre les divers intervenantes ou intervenants pour assurer la cohérence dans l'application du PI.

Annexe M₇ Correctrice ou correcteur de projets de fin d'études**Responsabilités**

- Participer à la formation des correctrices ou des correcteurs de projets de fin d'études. 2 h
 - Commenter et corriger une version des projets de fin d'études pour réajustement.
 - Corriger une seule version finale des projets de fin d'études.
 - Participer à la normalisation interne. 1 h 30
- Total :** 100 \$ par copie de projet de fin d'études

Annexe M₈ Superviseure ou superviseur de projets de fin d'études

En tâche d'encadrement : 30 heures (présence en classe et disponibilité hors classe – préciser les moments).

Trois (3) superviseures ou superviseurs seront en classe en plus de la coordonnatrice ou du coordonnateur de projets de fin d'études donc quatre (4) adultes en place par groupe de 5^e secondaire.

Responsabilités

Sous l'autorité de la direction pédagogique du secondaire, la superviseure ou le superviseur de projets de fin d'études doit :

- Rencontrer les élèves à superviser pendant les deux (2) périodes à l'horaire par cycle de dix-huit (18) jours et pendant les périodes de disponibilités;
- Guider les élèves qui sont sous sa supervision dans toutes les étapes de leur projet;
- Assurer le suivi, donner des rétroactions sur le travail accompli, communiquer avec les parents et collaborer avec la coordonnatrice ou le coordonnateur de projets de fin d'études.

Annexe N Tâche définitive pour l'année scolaire 20XX-20YY



TÂCHE DÉFINITIVE POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 20XX-20YY

Nom de l'enseignante ou de l'enseignant : _____

Description de la tâche éducative	Périodes / cycle
TOTAL :	

Autres parties de la tâche éducative	Minutes / Cycle ou Heures / Année
TOTAL	

OBSERVATIONS :_____
Enseignante ou enseignant_____
Direction_____
DateÉchelon :
Traitement :

**Enseignante ou enseignant suppléant : la rémunération est établie à la période pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs après quoi, son salaire sera fixé selon son expérience et sa scolarité (6-4.01), et ce, rétroactivement au premier jour d'engagement.

Annexe O Dispositions relatives aux élèves présentant des besoins particuliers

Section I Dispositions générales

A) Introduction

L'Employeur a pour mission, dans le respect de l'égalité des chances, d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves qui sont admis dans son établissement, tout en les rendant aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire.

La présente annexe énonce les buts et principes sur lesquels s'appuie le modèle d'organisation des services s'adressant aux élèves admis par l'Employeur et présentant des besoins particuliers dans un contexte de réussite éducative.

La présente annexe est mise en application, compte tenu de l'ensemble des prescriptions et lois de l'éducation qui régissent le fonctionnement des institutions d'enseignement privées, du régime pédagogique, de diverses instructions et des règlements du Ministère en vigueur au moment de la signature de la convention collective ainsi que des ressources humaines, matérielles et financières disponibles de l'Employeur.

Cependant, si de nouvelles règles obligeant les établissements d'enseignement privé à accueillir un minimum de 10 % d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage parmi sa clientèle étudiante étaient imposées par le Ministère, les parties conviennent, au 30 juin de l'année scolaire en cours, de rouvrir la convention collective sur la présente annexe seulement et de négocier, conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), une nouvelle entente pour les années subséquentes, s'il y a lieu.

Dispositions générales

Les parties reconnaissent qu'il peut y avoir, parmi la clientèle étudiante, des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ». La signification de l'expression « élèves à risque » apparaît dans les définitions.

Prévention et intervention rapide

- a) Les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.
- b) Dans ce contexte, l'Employeur fournit à l'enseignante ou l'enseignant les renseignements concernant les élèves qui, parmi les siens, sont à risque ou sont

handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier scolaire et au dossier d'aide particulière des élèves concernés. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

- c) 1. Un plan d'intervention doit être établi par l'Employeur pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et peut également l'être pour tout élève à risque. L'enseignante ou l'enseignant du primaire et du secondaire, la tutrice ou le tuteur ou l'enseignante-ressource ou l'enseignant-ressource participe à l'établissement du plan d'intervention;
- 2. Le plan d'intervention est un outil de concertation et de référence pour les intervenants.

Responsabilités de l'Employeur

- a) Il revient à l'Employeur de reconnaître ou non un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage selon les critères du Ministère.
- b) Les élèves identifiés, au 30 juin d'une année scolaire, comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le demeurent pour l'année scolaire suivante.

Cependant, la situation d'un élève doit être révisée périodiquement par l'Employeur dans le cadre du plan d'intervention.

Responsabilité de l'enseignante et de l'enseignant

- a) Participer au dépistage des élèves en difficulté dans une optique de prévention et d'intervention rapide;
- b) Évaluer les apprentissages des élèves qui lui sont confiés et adapter ses interventions aux besoins de ceux-ci, tel que spécifié dans le plan d'intervention;
- c) Recommander à la direction les élèves de sa classe ou de ses groupes dont les difficultés persistent malgré les interventions et les services d'appui;
- d) Participer à l'élaboration, à l'application, au suivi et à l'évaluation du plan d'intervention (PI). Au secondaire, d'autres enseignants, selon les besoins, doivent participer à toutes les étapes du plan d'intervention par la suite. L'ensemble des enseignantes et enseignants qui interviennent auprès de l'élève concerné par le PI doivent voir à l'application des mesures spécifiées dans le PI.

Section II Comité paritaire

Comité pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

- A) Le comité est composé comme suit :
- deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur;
 - deux (2) enseignantes ou enseignants, dont un du primaire et un du secondaire nommés par le Syndicat;
 - à la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité peut s'adjoindre, notamment, un membre du personnel professionnel ou de soutien œuvrant de façon habituelle auprès des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- B) Les travaux du comité s'effectuent en privilégiant la recherche d'un consensus.
- C) Le comité a pour mandat de faire des recommandations à l'Employeur sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, notamment sur :
- Les besoins en rapport avec ces élèves;
 - L'organisation des services sur la base des ressources disponibles : modèles de services, critères d'utilisation et de distribution des services.
- D) Lorsque, dans le cadre des décisions prises par l'Employeur, celui-ci ne retient pas les recommandations faites par le comité, il doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.
- E) Lorsque le Comité prévu siège sur le temps de classe, chacun de ses membres reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail avec un minimum de trois (3) heures payées.

Section III

Application et démarche auprès des élèves ayant des besoins particuliers

- A) L'Employeur doit :
- Évaluer les capacités et les besoins de l'élève présentant des besoins particuliers avant son classement et son inscription dans l'école;
 - Favoriser la collaboration entre les différents intervenants pour assurer une intervention rapide et bien coordonnée auprès des élèves;

- Dispenser les services éducatifs ou faire la démonstration que l'école n'a pas les ressources nécessaires pour soutenir l'élève présentant des besoins particuliers ou exigeant des mesures de modification de l'évaluation. Le cas échéant, les parents en sont informés, et l'élève ne pourra être admis à l'Académie Lafontaine ou ne pourra y poursuivre ses apprentissages faute de ressources adéquates;
- Prévoir et organiser le perfectionnement nécessaire, en collaboration avec le personnel enseignant et les divers intervenants, afin que l'équipe-école puisse bien accompagner les élèves à risque ou les élèves présentant des besoins particuliers.
- S'assurer que l'ensemble du personnel travaille en concertation dans une optique de prévention et d'intervention rapide;
- S'assurer de la mise en place de mécanismes de dépistage, d'évaluation et de reconnaissance des élèves présentant des besoins particuliers;
- Établir un PI, en collaboration avec les intervenants et les partenaires impliqués pour tout élève présentant des besoins particuliers;
- Informer les parents des difficultés qui pourraient requérir un suivi effectué par des ressources internes ou externes et, le cas échéant, suggérer une évaluation externe;
- Décider des mesures d'aide à apporter à l'élève lors de l'élaboration du plan d'intervention;
- Soutenir les enseignants dans l'accompagnement des élèves présentant des besoins particuliers.

Conclusion

Pour éviter la lourdeur de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant, tout en offrant les mesures adaptatives qui sauront le mieux répondre aux besoins de l'enfant :

Au primaire :

- Porter une attention au classement des élèves afin de répartir équitablement le nombre de PI par classe ou le nombre d'élèves en conduite dyslexique par classe.
 - ✓ Un élève qui pourrait demander une aide plus soutenue serait placé dans un groupe où il y aurait peu de PI.
- Limiter l'impact sur la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant en organisant, lorsque cela est possible, les services d'aide à l'extérieur de la classe et supervisée par une tierce personne.

- Maintenir les ajouts de ressources effectués au cours des dernières années :
 - ✓ Une ressource (TES) pour venir en aide, notamment aux élèves de 6^e année et du 1^{er} cycle du secondaire et, par conséquent, optimiser les services auprès des élèves des autres classes d'enseignement par les TES et l'enseignante-ressource déjà en place.
 - ✓ Une ressource en orthopédagogie à 100 % qui profitera à l'ensemble des élèves, mais prioritairement au préscolaire et au 1^{er} cycle du primaire.
- Ajouter des services en orthopédagogie à 50 % qui profitera majoritairement aux 2^e et 3^e cycles du primaire.

Au secondaire

- Porter une attention au classement des élèves afin de répartir équitablement le nombre de PI par classe.
 - ✓ Un élève qui pourrait demander une aide plus soutenue serait placé dans un groupe où il y aurait peu de PI.
- Limiter l'impact sur la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant en organisant, lorsque cela est possible, les services d'aide à l'extérieur de la classe et supervisée par une tierce personne (heures supplémentaires supervisées à la bibliothèque, utilisation de l'ordinateur à l'extérieur de la classe, si en classe, l'élève doit être autonome...).

Définitions :

Élèves à risque

Les élèves qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Élèves en difficulté d'apprentissage

Un élève dont l'analyse de la situation démontre que les mesures d'adaptation mises en place par l'équipe-école durant une période significative n'ont pas permis à l'élève de progresser suffisamment dans ses apprentissages pour lui permettre d'atteindre les exigences minimales de réussite conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

Élèves en difficulté d'adaptation

Les élèves dont l'évaluation psychosociale révèle un déficit important de la capacité d'adaptation se manifestant par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

Élèves handicapés

Les élèves répondant aux trois (3) conditions suivantes :

- 1) avoir un diagnostic de déficience posé par une personne qualifiée;
- 2) présenter des incapacités qui limitent ou empêchent leur participation aux services éducatifs;
- 3) avoir besoin de soutien pour fonctionner en milieu scolaire.

Le plan d'intervention devra prendre en considération les diagnostics qui précisent souvent l'origine des limitations, les incapacités ainsi que les besoins et les capacités de l'élève pour orienter le choix des services éducatifs appropriés.

Plan d'intervention (PI)

Démarche concertée pour venir en aide à un élève présentant des besoins particuliers.

Plan d'action visant à apporter de l'aide à l'élève éprouvant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage. Ce plan permet de coordonner les actions des personnes qui interviennent auprès de l'élève en difficulté (LIP, art. 96.14).

Annexe O₁ Dispositions relatives à l'encadrement des moyens mis en place pour aider les élèves présentant des besoins particuliers

1. Pondération d'un Plan d'intervention (PI)

Lorsqu'un PI est établi pour un élève présentant des besoins particuliers, l'Employeur le pondère en se référant au Tableau 1 et en informe l'enseignante ou l'enseignant concerné. L'Employeur informe le Syndicat de la valeur numérique des PI par groupe à la fin de chacune des étapes.

2. Qualification d'un Plan d'intervention (PI)

Les parties conviennent de qualifier les PI de la façon suivante :

Valeur du PI	Qualification
0 à 3 points	PI léger
4 à 6 points	PI moyen
7 points et plus	PI important

3. Classement des élèves par groupe et par classe d'enseignement

L'Employeur doit veiller à la répartition équitable des élèves présentant des besoins particuliers par groupe sans vocation particulière et par classe d'enseignement. Pour y parvenir, l'Employeur :

- considère chacun des PI connus au 30 mai de l'année scolaire en cours;
- lors de la formation des groupes d'élèves pour l'année scolaire suivante, répartit les élèves présentant des besoins particuliers de façon à ce que, à la rentrée scolaire, la valeur totale des PI d'un groupe ne dépasse pas quinze (15) points et s'assure :
 - de ne pas affecter dans un même groupe plus d'un (1) PI important;
 - de ne pas affecter dans un même groupe plus de deux (2) PI moyens.

Au début de l'année scolaire, lorsque l'Employeur remet à l'enseignant ses listes d'élèves, il lui remet également les PI connus et établis de ses élèves.

Les groupes à vocation particulière feront l'objet d'une lettre d'entente à chacune des années scolaires.

4. Compensation en cas de dépassement

Les jours de congé de maladie sans perte de traitement crédités en cas de dépassement, tels que prévus au premier alinéa des points 4.1, 4.2 et 4.3, le sont pour toute l'année de travail, et ce, même si, en cours d'année, les conditions donnant droit à ces compensations venaient à disparaître. Ces jours de congé de maladie ainsi crédités sont considérés comme des jours de congé de maladie au sens de l'article 5-9.00 et s'ajoutent à ceux déjà prévus audit article.

Les compensations en argent et en temps prévues ci-après prennent effet à compter de la mise en place, par l'Employeur, des mesures liées au PI dont la valeur occasionne le dépassement des seuils déterminés et durent tant et aussi longtemps que la valeur totale des PI du groupe dépasse lesdits seuils. La compensation se calcule alors au prorata de l'année scolaire où le dépassement a cours.

Le paiement de la compensation monétaire est fait en trois versements, chacun des paiements ayant lieu lors du versement du traitement qui suit immédiatement la parution de chacun des bulletins.

4.1 Pour l'enseignante ou l'enseignant titulaire du préscolaire ou du niveau primaire

Si, à la rentrée scolaire, la valeur totale des PI d'un groupe donné dépasse quinze (15) points, l'Employeur, en plus de compenser immédiatement l'enseignante ou l'enseignant de la façon prévue à l'alinéa suivant, le compense en lui créditant quatre (4) jours de congé de maladie cumulables sans perte de traitement.

Après la rentrée scolaire, si de nouveaux PI sont établis et font en sorte que la valeur totale des PI d'un groupe donné dépasse le maximum de quinze (15) points, l'Employeur compense l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités suivantes, ces dernières étant cumulatives :

- à compter du seizième (16^e) point, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une (1) journée pédagogique chômée et payée parmi les journées pédagogiques de la fin de l'année scolaire;
- à compter du dix-septième (17^e) point, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un montant de cinq cents dollars (500 \$);

- à compter du dix-huitième (18^e) point, et pour chacun des points subséquents, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un montant d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par période²⁷ par point supplémentaire.

4.2 Pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste d'anglais du préscolaire ou du niveau primaire

Si, à la rentrée scolaire, la valeur totale des PI d'un groupe donné dépasse quinze (15) points, l'Employeur, en plus de compenser immédiatement l'enseignante ou l'enseignant de la façon prévue à l'alinéa suivant, le compense en lui créditant un maximum de quatre (4) jours de congé de maladie cumulables sans perte de traitement, au prorata du nombre de périodes d'enseignement à ce groupe prévues à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.

Après la rentrée scolaire, si de nouveaux PI sont établis et font en sorte que la valeur totale des PI d'un groupe donné dépasse le maximum de quinze (15) points, l'Employeur compense l'enseignante ou l'enseignant à raison d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par période d'enseignement à ce groupe prévue à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant par point supplémentaire.

De plus, à compter du vingt-deuxième (22^e) point, en plus de la compensation en argent prévue à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une compensation monétaire supplémentaire à raison d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par période d'enseignement à ce groupe prévue à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant par point supplémentaire.

4.3 Pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire

Si, à la rentrée scolaire, la valeur totale des PI d'un groupe donné dépasse quinze (15) points, l'Employeur, en plus de compenser immédiatement l'enseignante ou l'enseignant de la façon prévue à l'alinéa suivant, le compense en lui créditant un maximum de quatre (4) jours de congé de maladie cumulables sans perte de traitement, au prorata du nombre de périodes d'enseignement à ce groupe prévues à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.

Après la rentrée scolaire, si de nouveaux PI sont établis et font en sorte que la valeur totale des PI d'un groupe donné dépasse le maximum de quinze (15) points, l'Employeur compense l'enseignante ou l'enseignant à raison d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par période d'enseignement à ce groupe prévue à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant par point supplémentaire.

De plus, lorsque la valeur totale des PI dépasse dix-sept (17) points dans au moins deux (2) des groupes auxquels l'enseignante ou l'enseignant enseigne, en plus de la compensation en argent prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur compense

²⁷ La compensation est calculée sur la base de quatre (4) périodes par jour de travail.

l'enseignante ou l'enseignant en temps de la façon suivante, et ce, pour chaque cycle horaire de dix-huit (18) jours où le dépassement est présent à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant :

- à compter du dix-huitième (18^e) point, l'enseignante ou l'enseignant est libéré, sans perte de traitement, d'une (1) heure d'encadrement;
- à compter du vingtième (20^e) point, l'enseignante ou l'enseignant est libéré, sans perte de traitement, d'une (1) autre heure d'encadrement.

Aux fins d'application des dispositions précédentes, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la compensation en temps dès que le seuil de dépassement est atteint et constaté pour au moins neuf (9) jours au cours d'un cycle horaire de dix-huit (18) jours.

En plus des compensations en argent et en temps prévues aux alinéas précédents, à compter du vingt-deuxième (22^e) point dans un groupe donné, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une compensation monétaire supplémentaire à raison d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par période d'enseignement à ce groupe prévue à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant par point supplémentaire.

TABLEAU 1 LES PONDÉRATIONS ACCORDÉES AUX MESURES QUI ONT UN IMPACT SUR LA TÂCHE D'UN ENSEIGNANT OU D'UNE ENSEIGNANTE

Le tableau ci-dessous collige, parmi les mesures pouvant être mises en place à l'Académie Lafontaine, celles qui pourraient être assignées à une enseignante ou un enseignant. L'Employeur doit accorder la pondération prévue pour la mesure uniquement dans les cas où la mesure est inscrite au PI d'un élève et est assignée à l'enseignante ou l'enseignant.

	M5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	S1	S2	S3	S4	S5
Soutenir et rassurer fréquemment	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Soutenir et rassurer quotidiennement	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Utiliser des pictogrammes, séquences, routines	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Diviser la tâche en courtes sections	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Établir un système d'émulation pour le renforcement positif	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Fournir des travaux complémentaires	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Effectuer le suivi d'une feuille de route	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Ne pas corriger les fautes dans les matières autres que le français	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porter attention à la place en classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Permettre d'utiliser un tiers ($\frac{1}{3}$) de temps de plus ou d'utiliser des outils technologiques spécifiques	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Faire la correction à partir du brouillon ²⁸	-	-	0	0	0	0	0	1	1	1	-	-
Permettre de faire la lecture à l'avance à l'école	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Permettre de faire la lecture à voix haute, dans un lieu calme	-	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-

²⁸ Au secondaire, la pondération est 1 si le brouillon est manuscrit.

	M5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	S1	S2	S3	S4	S5
Permettre de travailler dans un endroit calme	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vérifier à l'oral lorsque l'élève est en échec à l'écrit et que l'enseignante ou l'enseignant considère que l'évaluation ne représente pas bien la compréhension de l'élève, pour les matières autres que le français	-	-	-	0	0	0	0	-	-	-	-	-
Produire les copies en recto seulement et faire attention à la couleur du papier	-	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-
Signer l'agenda pour s'assurer que les devoirs soient notés ²⁹	-	-	-	1	1	1	1	1	1	-	-	-

Lorsque, dans l'élaboration d'un PI, l'Employeur envisage assigner à l'enseignante ou l'enseignant une mesure non prévue dans le tableau ou non prévue à une classe d'enseignement, il doit convoquer le Syndicat en Comité de relations du travail. Les parties doivent alors amender le tableau et convenir de la pondération à accorder à la mesure. La pondération ainsi accordée est rétroactive à la mise en place du PI, et le droit à la compensation, le cas échéant, l'est également.

²⁹ La pondération est 0 lorsque la mesure est jumelée à la mesure *Soutenir et rassurer quotidiennement*.

Annexe P Congé pour victime d'événements tragiques

1. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet ou à temps partiel pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :
 - a) elle ou il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'occuper son poste habituel;
 - b) sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'exercer ses activités régulières;
 - c) le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dans ces cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

2. Aux fins de la présente annexe, notamment, les circonstances suivantes sont considérées être à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel :
 - a) en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;
 - b) en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

3. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet ou à temps partiel pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son enfant mineur est disparu.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11^e) jour qui suit.

4. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet ou à temps partiel pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.
5. La période d'absence prévue aux paragraphes 3 et 4 débute au plus tôt à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

6. Les paragraphes de la présente annexe s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant ne peut bénéficier de ces paragraphes si ces circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou lui-même, son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

7. Dans tous les cas prévus à la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.
8. Dans tous les cas prévus à la présente annexe, la participation de l'enseignante ou l'enseignant aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de l'enseignante ou l'enseignant, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
9. Au cours d'un congé prévu à la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté. Elle ou il accumule également son expérience, aux fins d'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.
10. Au retour d'un congé prévu à la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Annexe Q Annexe relative au régime d'assurance-emploi

CONSIDÉRANT le régime d'assurance-emploi qui prévoit l'admissibilité à des prestations à partir du nombre d'heures travaillées;

CONSIDÉRANT que cette base de calcul est en vigueur depuis le 23 août 2004;

CONSIDÉRANT que la réglementation sur l'assurance-emploi autorise un employeur qui ne peut établir avec certitude et qui ne connaît de façon précise le nombre d'heures de travail effectivement accomplies, à s'entendre avec son employé sur le nombre d'heures de travail qui correspond à sa rémunération;

CONSIDÉRANT que si cette entente est raisonnable, l'employé est réputé avoir travaillé ce nombre d'heures d'emploi assurable;

En application de l'article 10(2) du Règlement sur l'assurance-emploi (DORS/96-332), les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties reconnaissent, aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), qu'une enseignante ou un enseignant à temps complet est réputé travailler quarante (40) heures par semaine.
2. La détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées, pour toutes les enseignantes et tous les enseignants, se fera à partir des heures incluses dans la tâche éducative.
3. Aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), une enseignante ou un enseignant à temps partiel est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application du paragraphe 1 au prorata de son équivalent à temps complet.

Toutefois, pour une enseignante ou un enseignant, si le résultat obtenu par l'application de l'alinéa précédent est inférieur à celui qui serait obtenu par l'application du paragraphe 4, ce dernier s'applique.

4. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant rémunéré à taux horaire est réputé accomplir deux (2) heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.
5. L'Académie produit le relevé d'emploi.
6. Les parties feront toutes les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes pour que la présente annexe soit reconnue au sens de l'article 10(2) du Règlement sur l'assurance-emploi (DORS/96-332).

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

Entente intervenue

Entre

Académie Lafontaine Inc. (désigné ci-après « l'Employeur »)

Et

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

(désigné ci-après « l'enseignante ou l'enseignant »)

OBJET : Régime de mise à la retraite de façon progressive

1- Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juillet _____ et se termine le 30 juin _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-14.15 et 5-14.16 de la convention collective.

2- Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant est égal au pourcentage suivant du temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant à temps complet pour chaque année visée :

- pour l'année scolaire _____ : _____ %

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) du temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 5-14.07 de la convention collective.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignante ou l'enseignant

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

Pour l'Employeur

L'enseignante ou l'enseignant

(nom du représentant de l'Employeur)

(nom l'enseignante ou de l'enseignant)

Annexe S Dispositions particulières concernant les frais de scolarité

Nonobstant l'article 11-8.00 de la convention collective, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, aucuns frais de scolarité ne seront chargés pour les enfants des enseignantes et enseignants de l'Académie qui sont à l'emploi de l'Académie au moment de la signature de la convention collective et qui ont une tâche de soixante-quinze pour cent (75 %) et plus.

Nonobstant l'article 11-8.00 de la convention collective, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, l'Académie verse aux enseignantes et enseignants de l'Académie qui sont à l'emploi de l'Académie au moment de la signature de la convention collective et qui ont une tâche de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) une bourse de huit cents dollars (800 \$) par année par enfant inscrit à l'Académie.