

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-2017-5667

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9163

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 (CSQ) 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTREAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2017-06-30 Date dépôt : 2017-07-12	Nombre de salariés visés : 38	Date début : 2017-06-30 Date d'expiration : 2022-06-30

Remarque :

Rénald Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2017-07-18
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 : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 644-6969

Convention collective intervenue

ENTRE

L'Académie Lafontaine inc.



ET

**Le Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ)
(personnel de soutien et professionnel)**



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	12
2-1.00	But de la convention	12
2-2.00	Champ d'application	12
2-3.00	Reconnaissance.....	12
Chapitre 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	14
3-1.00	Communications et affichage des avis syndicaux	14
3-2.00	Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur.....	14
3-3.00	Documentation	15
3-4.00	Libérations pour activités syndicales	16
3-5.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	17
3-6.00	Régime syndical	19
3-7.00	Consultation du Syndicat et des personnes salariées	19
Chapitre 4-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX.....	21
4-1.00	Engagement.....	21
4-2.00	Ancienneté	24
4-3.00	Postes vacants ou nouvellement créés et affectations	27
4-4.00	Permanence et rupture de contrat.....	31
4-5.00	Changements technologiques	32
4-6.00	Sécurité d'emploi.....	33
4-7.00	Mise à pied temporaire	35
4-8.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires	37
4-9.00	Assurance collective.....	40
4-10.00	Congés de maladie	42
4-11.00	Droits parentaux	44
4-12.00	Congés sociaux.....	67
4-13.00	Jours chômés et payés.....	70

4-14.00	Congés sans traitement.....	71
4-15.00	Programme volontaire de réduction du temps de travail	74
4-16.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	76
4-17.00	Congé sabbatique à traitement différé.....	79
4-18.00	Réglementation des absences	86
4-19.00	Régime de retraite	86
4-20.00	Responsabilité civile	86
4-21.00	Responsabilité professionnelle.....	87
4-22.00	Hygiène, santé et sécurité au travail	87
4-23.00	Fusion, annexion, cession, cessation.....	88
4-24.00	Sous-traitance	88
Chapitre 5-0.00	RÉMUNÉRATION	90
5-1.00	Classement	90
5-2.00	Classement des personnes salariées de la catégorie d'emplois du personnel professionnel	91
5-3.00	Classement des personnes salariées des catégories d'emplois autre que celle du personnel professionnel.....	94
5-4.00	Taux et échelles de traitement	95
5-5.00	Primes	97
5-6.00	Versement du traitement	99
Chapitre 6-0.00	MISE À JOUR ET PERFECTIONNEMENT.....	101
6-1.00	Montants alloués	101
Chapitre 7-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	102
7-1.00	Semaine et heures de travail.....	102
7-2.00	Horaire de travail durant la période estivale	105
7-3.00	Temps supplémentaire	107
7-4.00	Vacances.....	111
Chapitre 8-0.00	RELATIONS DU TRAVAIL	114
8-1.00	Comité de relations du travail.....	114
Chapitre 9-0.00	GRIEFS ET ARBITRAGE.....	115
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	115
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	115

Chapitre 10-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	118
10-1.00	Droits acquis.....	118
10-2.00	Nullité d'une stipulation.....	118
10-3.00	Impression de la convention.....	118
10-4.00	Modification des clauses	118
10-5.00	Dénonciation de la convention	118
10-6.00	Rétroactivité	118
10-7.00	Durée de la convention.....	118
10-8.00	Frais de scolarité	119
10-9.00	Représailles et discrimination.....	120
10-10.00	Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique	120
10-11.00	Antécédents judiciaires.....	121
10-12.00	Programme d'accès à l'égalité à l'emploi	121
Annexe A	Certificat d'accréditation	123
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ).....	126
Annexe C	Contrat d'engagement.....	127
Annexe D	Ancienneté générale au 30 juin 2016.....	128
Annexe D ₁	Ancienneté – professionnelles au 30 juin 2016.....	132
Annexe D ₂	Ancienneté – soutien administratif au 30 juin 2016	133
Annexe D ₃	Ancienneté – soutien manuel au 30 juin 2016.....	134
Annexe D ₄	Ancienneté – surveillantes et surveillants d'élèves au 30 juin 2016.....	135
Annexe D ₅	Ancienneté – Soutien technique au 30 juin 2016	136
Annexe D ₆	Liste de rappel par date d'entrée en fonction de service au 30 juin 2016.....	137
Annexe E	Contrat du régime de congé à traitement différé	138
Annexe F	Classe d'emplois, expérience, scolarité et échelon.....	140
Annexe G	Taux et échelles de traitement horaires, taux et échelles de traitement annuel, primes, montants forfaitaires et rémunération	

	additionnelle applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective – à titre indicatif	141
Annexe H	Entente	154
Annexe I	Congé pour victime d'événements tragiques	155
Annexe J	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive	157
Annexe K	Dispositions particulières concernant les frais de scolarité	159

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 aux annexes D, D₁, D₂, D₃, D₄ et D₅ et définie conformément à l'article 4-2.00.

1-1.02 Année de service

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

1-1.03 Année scolaire

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

1-1.04 Catégories d'emplois

1. Catégories d'emplois du personnel professionnel comprenant les classes d'emplois suivantes :
 - Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire;
 - Conseillère ou conseiller en formation scolaire;
 - Conseillère ou conseiller pédagogique;
 - Orthopédagogue.
2. Catégories d'emplois du personnel de soutien :
 - a) Personnel de soutien administratif comprenant les classes d'emplois suivantes :
 - Agente ou agent de bureau classe II;
 - Agente ou agent de bureau classe principale;
 - Secrétaire;
 - Secrétaire d'école;

- Secrétaire de gestion.
- b) Personnel de soutien manuel comprenant les classes d'emplois suivantes :
- Concierge de nuit, classe I (9275 m² et plus);
 - Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien;
 - Ouvrière ou ouvrier d'entretien classe I;
 - Ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II.
- c) Personnel de soutien paratechnique comprenant la classe d'emplois suivante :
- Surveillante ou surveillant d'élèves.
- d) Personnel de soutien technique comprenant les classes d'emplois suivantes :
- Infirmière ou infirmier;
 - Technicienne ou technicien de travaux pratiques;
 - Technicienne ou technicien en administration;
 - Technicienne ou technicien en documentation;
 - Technicienne ou technicien en éducation spécialisée;
 - Technicienne ou technicien en informatique;
 - Technicienne ou technicien en loisirs;
 - Technicienne ou technicien en service de garde.

1-1.05 **Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec.

1-1.06 **Classe d'emplois**

Unité de rangement des personnes salariées définissant des activités et des responsabilités spécifiques pour des postes donnés.

1-1.07 **Congédiement**

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

1-1.08 **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.

1-1.09 **Employeur ou Académie**

Académie Lafontaine Inc.

1-1.10 **Fédération**

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

1-1.11 **Grief**

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

1-1.12 **Jour**

Jour de calendrier.

1-1.13 **Jour ouvrable**

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours chômés et payés prévus à la clause 4-13.01.

1-1.14 Mise à pied

Non-renouvellement de contrat individuel de travail pour cause de surplus de personnel ou abolition de poste. La mise à pied ne peut être interprétée comme un congédiement.

1-1.15 Personne salariée

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et comprise dans l'unité de négociation qui remplit une tâche ou des fonctions prévues à l'une ou l'autre des classes d'emplois mentionnées à la clause 1-1.04.

1-1.16 Personne salariée à temps complet

Toute personne salariée à qui l'Employeur attribue au moins soixante-quinze pour cent (75 %) de la tâche maximale prévue par la présente convention collective, sur une base annuelle.

Toutefois, la personne salariée a droit à la rémunération, aux congés de maladie et aux vacances au prorata de sa tâche de travail.

1-1.17 Personne salariée à temps partiel

Toute personne salariée à qui l'Employeur attribue moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de la tâche maximale prévue par la présente convention collective, sur une base annuelle.

La personne salariée a droit à la rémunération, aux congés de maladie et aux vacances au prorata de sa tâche de travail.

1-1.18 Personne salariée permanente

Toute personne salariée régulière qui a complété sa période de probation.

1-1.19 Personne salariée pour travaux mineurs

Toute personne salariée de plus de quinze (15) ans embauchée pour effectuer des travaux mineurs tels que définis à la clause 4-1.04.

La personne salariée pour travaux mineurs ne peut cumuler du service afin d'obtenir un poste.

La personne salariée pour travaux mineurs a droit à la rémunération et aux vacances au prorata de sa tâche de travail.

La personne salariée pour travaux mineurs n'est pas visée par l'article 7-2.00.

- 1-1.20 **Personne salariée régulière**
Toute personne salariée qui détient un poste.
- 1-1.21 **Personne salariée remplaçante**
Toute personne salariée qui remplace une personne salariée temporairement absente pendant la durée de son absence.
- 1-1.22 **Personne salariée surnuméraire**
Toute personne salariée engagée pour parer à un surcroît temporaire de travail d'une durée maximale de trois (3) mois.
- 1-1.23 **Poste**
L'ensemble des tâches et fonctions auxquelles l'Employeur affecte une personne salariée régulière.
- 1-1.24 **Poste nouvellement créé**
Désigne tout poste à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 1-1.25 **Poste vacant**
Désigne un poste définitivement dépourvu de son titulaire.
- 1-1.26 **Représentante ou représentant syndical**
Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.
- 1-1.27 **Salaire**
Rémunération à laquelle la personne salariée a droit en vertu de l'application des échelles de traitement prévues.
- 1-1.28 **Syndicat**
Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ).
- 1-1.29 **Traitement**
Rémunération totale à laquelle la personne salariée a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte le salaire, les avantages sociaux et les vacances.

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 personnes salariées;
- b) d'accorder des droits aux personnes salariées et de définir leurs obligations;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées;
- d) d'établir les conditions de travail des personnes salariées 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 personne salariée au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) couverte par le certificat d'accréditation reproduit à l'annexe A. Le personnel du parascolaire et du camp de jour ainsi que les personnels surveillant-sauveteur et entraîneur sont donc exclus.

La personne salariée 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. La personne salariée à temps partiel a donc droit à un traitement proportionnel à la tâche qu'elle assume par rapport à la tâche d'une personne salariée à temps complet de la même classe d'emplois.

2-3.00 Reconnaissance

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées couvertes 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 personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 à la disposition des personnes salariées la salle de repos qu'elles utilisent actuellement.
- 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'Employeur 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 par catégories d'emplois suivantes :

- a) la liste complète des personnes salariées à l'emploi pour l'année courante avec leur statut, leur classement et leur traitement;
- b) la liste des personnes salariées démissionnaires;
- c) la liste des personnes salariées en congé avec ou sans traitement avec les motifs dudit congé;
- d) la liste des personnes salariées libérées 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 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 La personne salariée requérante ou requise 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 8-1.00 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 la personne salariée concernée par la rencontre peuvent s'absenter sans perte de traitement pour participer à ces rencontres.

La personne salariée, 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 la personne salariée, la libération est attribuée sur une base hebdomadaire à la journée ou à la demi-journée.

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 personne salariée élue 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 personne salariée désignée 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 la personne salariée libérée.

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

- 3-4.04 Toute personne salariée, 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 personne salariée. Le maximum de dix-huit (18) jours ne s'applique pas à la présidence du Syndicat.

- 3-4.05 L'Employeur verse à toute personne salariée libérée conformément à la clause 3-4.04 l'équivalent du traitement qu'elle recevrait si elle 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 la personne salariée libérée en vertu de la clause 3-4.04.

Droits et avantages

- 3-4.06 La personne salariée libérée en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la présente convention si elle 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 personnes salariées couvertes 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 cotisant 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 personne salariée non membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toute personne salariée embauchée après cette date doivent adhérer au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 3-6.02 Le fait pour la personne salariée d'être refusée ou expulsée du Syndicat n'affecte pas le lien d'emploi sauf dans les cas suivants :
- a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) la personne salariée 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 la personne salariée embauchée après la date de la signature de la convention un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat que celui-ci lui fournit.
- 3-7.00 **Consultation du Syndicat et des personnes salariées**
- 3-7.01 Les sujets suivants doivent être soumis pour consultation du Syndicat et des personnes salariées avant leur mise en application :
- a) l'utilisation des fonds de perfectionnement prévus à la clause 6-1.01;
 - b) le perfectionnement collectif et individuel offert par l'Employeur;
 - c) la Politique de perfectionnement et de mise à jour du personnel;
 - d) la Politique pour contrer toutes formes de harcèlement auprès du personnel de l'Académie Lafontaine;
 - e) toute matière pédagogique pertinente au travail des personnes salariées;
 - f) l'élaboration et la modification des règlements des élèves;
 - g) le projet éducatif de l'Académie;

- h) les politiques relatives à la vie étudiante;
- i) le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
- j) l'implantation d'un système ou d'une procédure d'évaluation des personnes salariées;
- k) 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.

3-7.02

En cas de désaccord sur la consultation, le litige est soumis au Comité de relations du travail.

Chapitre 4-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

4-1.00 **Engagement**

4-1.01 L'engagement de toute personne salariée se fait pour une période indéterminée, sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

L'engagement de toute personne salariée régulière est conclu pour une période qui se termine à la fin de l'année scolaire. À son expiration, cet engagement se renouvelle automatiquement d'année en année, sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

4-1.02 L'engagement d'une personne salariée se fait par contrat selon le contrat apparaissant à l'annexe C. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les dix (10) jours de sa signature.

4-1.03 L'Employeur procède prioritairement à l'engagement de personnes salariées à temps complet avant de procéder à l'engagement de personnes salariées à temps partiel.

4-1.04 **Personnes salariées pour travaux mineurs**

A) Travaux administratifs et techniques

Les parties conviennent que durant certaines périodes (identifiées ci-dessous) en dehors des heures de classe des élèves, l'Employeur peut temporairement procéder à l'embauche de personnes salariées pour travaux mineurs pour effectuer des travaux administratifs et techniques, et ce, dans le respect de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Tâches	Période de l'année
Accueil des parents et élèves, photocopies et visite de l'école	Rentrée scolaire, session d'admission (Août et fin de semaine)
Identification des cadenas et des casiers	Vacances d'été
Déchetage de documents	Vacances d'été
Lavage des pupitres, des chaises et des casiers et autres tâches similaires	Vacances d'été et semaine de relâche

B) Travaux d'entretien durant la période de congé scolaire

Les parties conviennent que durant la période de congé scolaire, l'Employeur peut temporairement procéder à l'embauche de personnes salariées pour travaux mineurs pour effectuer des travaux mineurs d'entretien ménager.

De plus, les parties conviennent que durant cette période seulement, les personnes salariées pour travaux mineurs embauchées temporairement par l'Académie :

- doivent compléter la carte d'adhésion au Syndicat, payer les frais d'adhésion et la cotisation syndicale, le tout tel que prévu aux articles 3-5.00 et 3-6.00. Il est entendu que leur adhésion au Syndicat est limitée à la durée de leur engagement;
- sont rémunérées au taux horaire du salaire minimum majoré de 1,5 % selon les règles prévues par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
- bénéficient de l'application de la clause 4-22.07 en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1).

Processus d'évaluation en période de probation

4-1.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le bien-fondé d'une période d'essai lors d'un premier engagement d'une personne salariée.

4-1.06 La période de probation de la nouvelle personne salariée régulière est de cent trente (130) jours de travail effectif à temps complet.

Durant cette période, l'Employeur peut mettre fin au contrat moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours ouvrables. Le licenciement d'une personne salariée non permanente durant sa période de probation n'est pas matière à grief et ne peut être assimilable à une mesure disciplinaire ou à un non-réengagement, sauf si le rapport final est produit hors délai – dans ce cas, la clause 4-1.12 s'applique – ou si elle a été victime de discrimination ou de harcèlement, en vertu des lois du travail et des recours prévus par les chartes des droits et libertés et des lois du travail.

4-1.07 Définition – Processus dont l'objectif est de déterminer, au meilleur du jugement des personnes qui y interviennent, les compétences et aptitudes d'une personne salariée 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 la personne salariée en probation soient au service de l'évaluation finale.

- 4-1.08 La personne salariée en probation peut, si elle 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.
- 4-1.09 Le processus prévoit trois (3) rencontres entre la personne salariée en probation, la personne accompagnatrice et son supérieur immédiat :
- 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 la personne salariée 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 la personne salariée, 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.
- 4-1.10 Le rapport final conclut positivement ou négativement la période de probation à moins que les parties ne conviennent d'une prolongation.
- 4-1.11 À la suite d'un rapport final écrit négatif, l'engagement de la personne salariée prend fin automatiquement.
- 4-1.12 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 la personne salariée.
- 4-1.13 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne à la personne salariée si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'une personne salariée en congé. Cet engagement est alors résiliable au retour de la personne salariée ou au plus tard le trente (30) juin de l'année de travail

en cours, et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente à la convention collective.

Dans un tel cas, la date probable de retour de la personne salariée remplacée est inscrite sur le contrat de la personne salariée remplaçante comme date probable de la fin de son contrat.

4-1.14 Au moment de l'engagement, l'Employeur fournit à la personne salariée nouvellement embauchée les documents suivants :

- une copie conforme du texte de la convention collective;
- 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 la personne salariée nouvellement embauchée est admissible audit régime;
- une copie de l'avis d'affichage;
- un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.

4-1.15 Un remplacement effectué par une personne salariée remplaçante n'est pas reconnu comme faisant partie du processus de probation. La probation débute lorsqu'elle obtient un poste.

4-1.16 À la fin de son contrat, la personne salariée remplaçante et la personne salariée surnuméraire sont inscrites sur la liste de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois, si elles ont terminé la période de probation requise aux fins de probation.

Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, ou pour tout poste de remplacement ou surnuméraire, l'Employeur l'offre aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, et ce, en conformité avec l'article 4-3.00 de la convention collective.

4-2.00 **Ancienneté**

4-2.01 Seule la personne salariée régulière cumule de l'ancienneté.

4-2.02 L'ancienneté se calcule en termes d'années et de jours d'emploi et est déterminée par la date d'embauche à un poste.

4-2.03 L'ancienneté générale est établie sans distinction du ou des postes occupés dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois telles que définies à la clause 1-1.04.

L'ancienneté par catégorie d'emplois est établie dans une même catégorie d'emplois.

- 4-2.04 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 personne salariée 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 personne salariée est identique à celle qu'elle aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.
- 4-2.05 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les périodes suivantes :
- a) pendant l'absence d'une personne salariée, absence causée par la maladie ou un accident;
 - b) pendant l'occupation d'un poste hors de l'unité d'accréditation au sein de l'établissement pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois. Par la suite, l'ancienneté accumulée demeure au crédit de la personne salariée;
 - c) pendant un congé prévu à la convention collective;
 - d) pendant les vingt-quatre (24) mois suivant une mise à pied;
 - e) pendant la mise à pied temporaire prévue à l'article 4-7.00.
- 4-2.06 L'ancienneté ne se perd que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) la démission de la personne salariée;
 - 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 de la personne salariée pour surplus de personnel.
- 4-2.07 L'ancienneté par catégorie d'emplois d'une personne salariée s'accumule dans une seule catégorie d'emplois, là où elle cumule le plus d'heures travaillées.
- 4-2.08 En aucun cas il n'est reconnu plus d'une année d'ancienneté par année.
- 4-2.09 La personne salariée à l'emploi au 30 juin 2016 conserve l'ancienneté générale accumulée à cette date, telle qu'elle apparaît à l'annexe D.

La personne salariée à l'emploi au 30 juin 2016 conserve l'ancienneté par catégorie d'emplois accumulée à cette date, telle qu'elle apparaît aux annexes D₁, D₂, D₃, D₄ et D₅.

4-2.10 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur affiche les listes d'ancienneté générale et d'ancienneté par catégorie d'emplois et en remet une copie au Syndicat. Les listes font 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 l'une ou l'autre des listes d'ancienneté par la procédure de grief. À l'expiration de ce délai ou après le règlement d'un grief éventuel, les listes d'ancienneté deviennent officielles.

4-2.11 Le temps des périodes continues ou non, effectivement travaillé, à titre de personne salariée remplaçante ou surnuméraire, se cumule aux seules fins d'établir la durée d'emploi accumulée aux fins d'application des clauses 4-2.13 à 4-2.17.

4-2.12 La durée d'emploi d'une personne salariée inscrite sur la liste de rappel se perd s'il y a rupture du lien d'emploi pour une période de temps supérieure à vingt-quatre (24) mois.

Liste de priorité d'appel par durée d'emploi par catégories d'emplois

4-2.13 L'engagement d'une personne salariée remplaçante ou d'une personne salariée surnuméraire se fait par priorité d'appel par ordre de durée d'emploi, par catégories d'emplois, en commençant par la personne salariée ayant le plus de durée d'emploi, inscrite sur la liste de priorité d'appel par durée d'emploi.

4-2.14 Pour être inscrite sur la liste de priorité d'appel par durée d'emploi, la personne salariée doit avoir cumulé l'équivalent :

- de quatre cent vingt (420) heures de travail effectif pour les personnes salariées de la classe d'emplois de surveillante ou surveillant;
- de soixante (60) jours de travail effectif à temps complet pour les personnes salariées des autres classes d'emplois;
- et ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative transmise par écrit, par l'Employeur, à la personne salariée remplaçante ou surnuméraire, avec copie au Syndicat.

La personne salariée pour travaux mineurs ne peut être inscrite sur la liste de priorité d'appel.

4-2.15 Aux fins d'inscription sur la liste de priorité d'appel par durée d'emploi, le calcul de la durée d'emploi s'effectue en heures, pour les personnes salariées de la classe d'emplois de surveillante ou surveillant, ou en jours, pour les personnes salariées des autres classes d'emplois, une journée étant égale au nombre d'heures maximum d'une journée régulière de travail de chacune des catégories d'emplois.

4-2.16 La liste de priorité d'appel par durée d'emploi établit la durée d'emploi par catégorie d'emplois de toutes les personnes salariées remplaçantes ou surnuméraires ayant été à l'emploi de l'Employeur au 30 juin de chaque année.

Les parties s'entendent pour établir la liste préliminaire de priorité d'appel à partir de la date d'entrée en fonction (date du dernier engagement chez l'Employeur). Ladite liste préliminaire sera affichée à la date de la signature de la présente convention collective et la clause 4-2.17 s'applique.

4-2.17 L'Employeur affiche la liste de priorité d'appel par durée d'emploi par catégorie d'emplois et en fait parvenir une copie au Syndicat au plus tard le 30 septembre de chaque année. Le Syndicat dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle.

4-3.00 **Postes vacants ou nouvellement créés et affectations**

4-3.01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de le combler, de le modifier ou de l'abolir. À l'expiration de ce délai, si l'Employeur n'a pas fait parvenir de décision écrite au Syndicat, le poste est affiché et comblé selon les dispositions du présent article.

4-3.02 L'Employeur informe toutes les personnes salariées à son emploi et inscrites sur la liste de rappel, par voie d'affichage, de tout poste vacant ou de tout poste nouvellement créé.

Durant les mois de juillet et août, cette information est postée à la dernière adresse connue de toutes les personnes salariées à son emploi et inscrites sur la liste de rappel.

4-3.03 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les dix (10) jours suivant la décision de le combler, l'expiration du délai prévu à la clause 4-3.01 ou la création du poste.

4-3.04 L'avis d'affichage comporte, entre autres : le titre du poste, la catégorie d'emplois, la classe d'emplois, une description sommaire de la tâche, les qualifications normalement requises, le pourcentage de tâche, l'horaire

régulier de travail, le taux de traitement, le nom de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne à qui elle doit être transmise.

4-3.05 Sous réserve de la clause 4-3.08, à compter du moment de l'affichage, les personnes salariées disposent d'un délai de trois (3) jours ouvrables pour poser leur candidature si l'affichage ne se fait qu'à l'interne.

Par contre, si l'affichage se fait à l'externe ou à l'interne et à l'externe, les personnes salariées disposent d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour poser leur candidature.

4-3.06 L'Employeur accorde le poste vacant ou nouvellement créé dans une catégorie d'emplois, en tenant compte des compétences, à une personne salariée qui a postulé, selon les modalités suivantes :

- a) à une personne salariée de la même catégorie d'emplois, par ordre décroissant d'ancienneté dans cette catégorie d'emplois;
- b) à défaut, à une personne salariée d'une autre catégorie d'emplois, par ordre décroissant d'ancienneté générale;
- c) à défaut, à une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'appel par durée d'emploi et par catégorie d'emplois, et ce, par ordre décroissant de durée d'emploi;
- d) à défaut, à une personne salariée n'étant pas à l'emploi de l'Académie;

étant entendu que la personne salariée possède les qualifications requises lors de l'affichage du poste.

4-3.07 Sous réserve des clauses 4-2.07, 4-3.06 et 4-3.09, la personne salariée qui postule et à qui le poste est accordé peut cumuler les fonctions de deux (2) postes (poste actuel et nouveau poste), à condition que le total des heures des deux (2) postes ne dépasse pas le maximum d'heures prévues à la semaine régulière de travail de l'un des deux postes et à condition que les deux (2) horaires de travail ne soient pas en conflit. À défaut, la personne salariée à qui le nouveau poste est accordé est réputée avoir démissionné de son ancien poste.

4-3.08 **Affectation des surveillantes et surveillants d'élèves**

Le cas échéant, au maximum deux (2) fois par année scolaire (août et janvier), l'Employeur affiche les postes vacants et nouvellement créés et procède à l'affectation, par ordre d'ancienneté, dans la catégorie d'emplois de soutien paratechnique, en commençant par la personne salariée la plus ancienne.

En dehors de ces deux (2) périodes, l'Employeur comble temporairement le poste par la personne salariée de la catégorie d'emplois de soutien paratechnique la plus ancienne dont l'horaire de travail n'est pas en conflit avec le poste à combler.

Il est entendu que lors des séances d'affectation prévues au premier (1^{er}) alinéa, les personnes salariées sont rémunérées à taux simple pour la durée de la rencontre sous réserve de l'application de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

À ancienneté égale, la personne salariée possédant le plus d'expérience est réputée avoir le plus d'ancienneté.

4-3.09 Pour la catégorie d'emplois de soutien paratechnique (surveillante d'élèves), les parties conviennent qu'un poste correspond à un bloc horaire; l'ensemble des blocs horaires est ventilé comme suit :

- Bloc 1 : plage 6 h 30 à 9 h 30
- Bloc 2 : plage 10 h 50 à 11 h 50
- Bloc 3 : plage 11 h 30 à 14 h 50
- Bloc 4 : plage 15 h 15 à 18 h

4-3.10 **Affectations des « routes » de travail pour la catégorie d'emplois de soutien manuel**

Lorsqu'une « route » de travail devient définitivement vacante, l'Employeur offre ladite « route » par ancienneté, en commençant par la personne salariée la plus ancienne.

À ancienneté égale, la personne salariée possédant le plus d'expérience est réputée avoir le plus d'ancienneté.

4-3.11 La personne salariée déjà à l'emploi de l'Employeur à qui un poste est attribué en vertu de la clause 4-3.06 dispose d'une période d'adaptation de trente (30) jours durant laquelle elle peut retourner à son ancien poste ou l'Employeur peut la réintégrer dans son ancien poste.

Dans l'un et l'autre cas, la personne salariée reprend son ancien poste avec tous les droits, obligations et privilèges rattachés à ce poste, comme si elle ne l'avait jamais quitté, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

4-3.12 La personne salariée qui désire contester la décision de l'Employeur de la réintégrer dans son ancien poste peut faire appel au Comité de relations du travail dans les dix (10) jours suivant sa réintégration.

Remplacement d'une personne salariée temporairement absente

4-3.13

Catégories d'emplois de soutien manuel et paratechnique

A) Absence d'une durée d'au plus cinq (5) jours ouvrables

Lorsqu'une personne salariée des catégories d'emplois de soutien manuel et paratechnique est temporairement absente de son travail pour une période d'au plus cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur doit la remplacer par une affectation faite verbalement (exception faite des congés sans traitement) :

Premièrement

Par ordre d'ancienneté, en commençant par la personne salariée la plus ancienne qui est disponible, pour une absence annoncée à l'Employeur avant 16 h la veille.

Deuxièmement

Par ajout d'heures à une personne salariée de la même catégorie d'emplois, à condition que l'horaire régulier de celle-ci n'entre pas en conflit avec la période à ajouter, et cela, par ordre d'ancienneté.

Troisièmement

Par une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'appel par ancienneté.

B) Absence d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables

Pour une absence d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur offre verbalement le poste temporairement vacant à la personne salariée de la même catégorie d'emplois ayant le plus d'ancienneté. Si le remplacement n'est pas comblé ainsi, l'Employeur procède à un affichage et les clauses 4-3.04, 4-3.05 et 4-3.06 s'appliquent. L'Employeur n'est pas tenu d'effectuer plus de deux (2) mouvements de personnel, tel que défini à la clause 4-3.16.

Lorsque la personne salariée occupe un tel poste temporairement vacant en partie ou en totalité en sus du poste qu'elle occupe déjà, l'horaire de ce dernier poste ne doit pas entrer en conflit avec la période à ajouter au poste temporairement vacant à combler. Pour la catégorie d'emplois de soutien paratechnique, les blocs horaires définis à la clause 4-3.09 ne peuvent être scindés dans une telle circonstance et la personne salariée doit prendre la totalité d'un bloc horaire à combler temporairement afin de pouvoir l'obtenir.

La personne salariée qui accepte un tel remplacement s'engage à l'occuper jusqu'à l'échéance du terme du contrat, et ce, en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

4-3.14 Catégories d'emplois autres que les catégories d'emplois de soutien manuel et paratechnique

Lorsqu'une personne salariée d'une catégorie d'emplois autre que les catégories d'emplois de soutien manuel et paratechnique est temporairement absente de son travail pour une période d'au plus vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur la remplace compte tenu des exigences du poste.

Pour une absence d'une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur procède à un affichage et les clauses 4-3.04, 4-3.05 et 4-3.06 s'appliquent. L'Employeur n'est pas tenu d'effectuer plus de deux (2) mouvements de personnel, tel que défini à la clause 4-3.16.

4-3.15 Lorsqu'une personne salariée occupe un poste, vacant ou nouvellement créé, ou lorsqu'elle remplace une personne salariée absente, les bénéfiques, droits et privilèges rattachés à ce poste s'appliquent dès qu'elle occupe le poste.

4-3.16 Lorsque l'Employeur décide de procéder à un remplacement pour déplacement temporaire pour une période moindre que celles prévues aux paragraphes A) et B) de la clause 4-3.13, l'Employeur n'est pas tenu d'effectuer plus que deux (2) mouvements de personnel, soit dans un premier temps remplacer la personne temporairement déplacée et ensuite, dans un deuxième temps, remplacer la personne remplaçante de la personne déplacée.

4-4.00 Permanence et rupture de contrat

4-4.01 La personne salariée régulière maintenue au travail après avoir complété sa période de probation acquiert sa permanence.

4-4.02 Toute absence non autorisée par l'Employeur ou non prévue à la présente convention peut être interprétée par l'Employeur comme une rupture de contrat.

4-4.03 Une personne salariée peut démissionner en cours d'année, à condition de donner à l'Employeur un avis écrit en ce sens quinze (15) jours à l'avance; le défaut de produire un tel avis écrit dans le délai prescrit constitue une rupture de contrat.

4-4.04 Malgré la clause 4-4.03, une personne salariée peut démissionner, après un préavis écrit d'une (1) semaine, dans les cas de maternité, de décès ou

de transfert de la conjointe ou du conjoint, ou dans le cas d'une promotion auprès d'un autre employeur.

4-4.05 La personne salariée qui démissionne avant la fin de son contrat conformément aux clauses 4-4.03 et 4-4.04 reçoit, à titre de traitement de vacances :

- a) deux pour cent (2 %) du traitement gagné entre le 1^{er} juillet précédant son départ et la date effective de son départ, multiplié par le nombre de semaines complètes de vacances auxquelles elle aurait droit en vertu de son ancienneté si elle était demeurée au travail pendant toute l'année de travail, plus, le cas échéant,
- b) le traitement correspondant à ses jours de vacances accumulés au cours de l'année de référence et non utilisés.

4-5.00 **Changements technologiques**

4-5.01 Par « changements technologiques », on entend des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou la modification d'un équipement existant servant à la production de biens et services qui ont pour effet de modifier les tâches confiées à une personne salariée ou d'affecter la sécurité d'emploi.

4-5.02 Lorsque l'Employeur décide de procéder à des changements technologiques, il en informe le Syndicat soixante (60) jours avant la date d'implantation; la période du 1^{er} juillet au 15 août n'est pas comptée dans ce délai. À la demande de l'une des parties, le Comité de relations du travail se réunit pour tenter de parer aux inconvénients de l'introduction des changements en regard de la sécurité d'emploi et pour préciser le type de formation, perfectionnement ou recyclage requis par les personnes salariées concernées par l'implantation.

Les coûts affectés à ce type de formation, recyclage ou perfectionnement sont pris à même le fonds de perfectionnement prévu à la clause 6-1.01.

4-5.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'établissement ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concernées.

4-5.04 Sous réserve de la clause 4-6.01, la personne salariée ne peut être mise à pied ni subir de perte d'avantages de nature monétaire à l'occasion de l'implantation de changements technologiques.

4-6.00 **Sécurité d'emploi**

4-6.01 L'Employeur ne peut effectuer d'abolition de poste que le 1^{er} juillet.

4-6.02 Avant de procéder à la mise à pied de toute personne salariée, 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 mars.

4-6.03 Si l'Employeur doit réduire son personnel, il procède par classe d'emplois et de la façon suivante :

- a) l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des personnes salariées non permanentes ayant le moins d'ancienneté, en donnant un avis écrit préalable avant le 1^{er} avril;
- b) si la mise à pied des personnes salariées non permanentes ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied une ou des personnes salariées ayant le moins d'ancienneté par catégorie d'emplois, en donnant un avis écrit préalable avant le 1^{er} avril;
- c) si la mise à pied des personnes salariées permanentes d'une même catégorie d'emplois ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied une ou des personnes salariées permanentes ayant le moins d'ancienneté générale, peu importe leur catégorie d'emplois, en donnant un avis écrit préalable avant le 1^{er} avril.

À ancienneté égale, la personne salariée possédant le moins d'expérience est réputée avoir le moins d'ancienneté.

4-6.04 La personne salariée régulière mise à pied est inscrite sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois. Pendant cette période, elle accumule son ancienneté selon les dispositions de la clause 4-2.05. S'il s'agit d'une personne salariée en période de probation, son emploi prend fin.

4-6.05 La personne salariée mise à pied peut, au lieu d'être inscrite sur la liste de rappel, supplanter une personne salariée moins ancienne selon les modalités suivantes :

A) S'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente, elle doit choisir dans sa catégorie d'emplois et dans sa classe d'emplois, entre :

a) être affectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application de l'article 4-3.00;

b) supplanter une personne salariée qui a moins d'ancienneté qu'elle dans sa catégorie d'emplois;

à défaut, selon les modalités des alinéas a) ou b), dans une autre classe d'emplois de sa catégorie d'emplois, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste;

à défaut, elle est mise à pied.

B) S'il s'agit d'une personne salariée permanente, elle doit choisir dans sa catégorie d'emplois et dans sa classe d'emplois entre :

a) être affectée dans un poste vacant, sous réserve de l'application de l'article 4-3.00;

b) supplanter une personne salariée qui a moins d'ancienneté qu'elle dans sa catégorie d'emplois;

à défaut, selon les modalités des alinéas a) ou b), dans une autre classe d'emplois de sa catégorie d'emplois, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste;

à défaut, selon les modalités des alinéas a) ou b), dans une autre classe d'emplois d'une autre catégorie d'emplois, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste;

à défaut de pouvoir supplanter, la personne salariée est immédiatement inscrite sur la liste de rappel pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

4-6.06 Lorsque, à la suite de l'application de la clause 4-6.05, la personne salariée n'a d'autre choix que d'être réaffectée dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, celle-ci est affectée temporairement à ce poste jusqu'à ce qu'un poste vacant ou nouvellement créé soit disponible. Sous réserve de l'article 4-3.00, la personne salariée a alors priorité d'affectation dans ce poste, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

4-6.07 La personne salariée déplacée en vertu des dispositions de la clause 4-6.05, et du seul fait du déplacement, est automatiquement mise à pied et inscrite sur la liste de rappel. La personne salariée déplacée peut, au

lieu d'être inscrite sur la liste de rappel, demander à déplacer une autre personne salariée en suivant les dispositions de la clause 4-6.05 et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'aucune personne salariée ne soit plus en mesure d'en déplacer une autre.

4-6.08 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, l'Employeur doit d'abord réengager les personnes salariées mises à pied, le tout conformément à l'article 4-3.00.

4-6.09 **Indemnité en cas de mise à pied**

Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour la personne salariée mise à pied selon le présent article, l'Employeur voit alors à transmettre le nom de cette personne salariée au Bureau régional de placement du gouvernement du Québec et à la Fédération des établissements d'enseignement privé.

La personne salariée effectivement mise à pied a droit à une indemnité de départ déterminée de la façon suivante :

- un (1) mois de traitement pour la personne salariée ayant moins de cinq (5) années de service;
- deux (2) mois de traitement pour la personne salariée ayant au moins cinq (5) années de service, mais moins de quinze (15) années de service;
- trois (3) mois de traitement pour la personne salariée ayant au moins quinze (15) années de service.

Cette indemnité de départ est versée lors de la mise à pied de la personne salariée.

4-6.10 La personne salariée a droit, au moment de sa mise à pied, au paiement des jours de congé de maladie accumulés dans sa banque, et ce, jusqu'à un maximum de six (6) jours.

Cependant, pendant son inscription sur la liste de rappel, la personne salariée conserve à son crédit les jours de congé de maladie accumulés dans sa banque qui n'ont pas été payés selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

4-7.00 **Mise à pied temporaire**

Surveillantes ou surveillants d'élèves

4-7.01 L'Employeur peut procéder à la mise à pied temporaire d'une personne salariée de la classe d'emplois surveillantes ou surveillants d'élèves en

raison de la suspension saisonnière des activités ou d'un ralentissement cyclique.

Toutefois, l'article 4-6.00 s'applique à la personne salariée si son poste est aboli conformément à cet article.

4-7.02 La période de mise à pied d'été débute le lendemain du dernier jour de présence des élèves en juin et se termine la veille du premier jour de présence des élèves en août; la période de mise à pied d'hiver a lieu pendant la semaine de relâche des enseignantes et des enseignants de l'Académie et pendant la période du congé des Fêtes.

4-7.03 La surveillante ou le surveillant réintègre son poste au terme de la mise à pied temporaire.

4-7.04 La surveillante ou le surveillant mis à pied temporairement est couvert par les dispositions suivantes :

- a) elle ou il continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable, à la condition de payer sa quote-part;
- b) aux fins de détermination du palier de vacances, elle ou il est considéré au service de l'Employeur pendant cette période.

4-7.05 Un événement exceptionnel ou non prévu au calendrier scolaire ne peut être considéré comme une mise à pied temporaire. La personne salariée de la classe d'emplois de surveillante ou surveillant d'élèves est rémunérée, se présente au travail et effectue des tâches déterminées par son supérieur immédiat.

Les tâches attribuées dans un tel cas ne peuvent être des tâches habituellement attribuées à des personnes salariées d'une autre classe d'emplois couverte par le certificat d'accréditation.

Autre personnel

4-7.06 La période de mise à pied temporaire d'été est établie selon les besoins du service; cependant, elle peut débiter au plus tôt le lendemain du dernier jour de présence des élèves en juin et se terminer au plus tard la veille du premier jour de présence des élèves en août; s'il y a lieu, la période de mise à pied d'hiver a lieu pendant la semaine de relâche des élèves de l'Académie, à moins que la personne salariée choisisse d'utiliser ses journées de vacances prévues à l'article 7-4.00 auxquelles elle a droit en vertu de la convention.

4-7.07 La personne salariée mise à pied temporairement en vertu du présent article réintègre son poste au terme de la mise à pied temporaire.

4-7.08 La personne salariée mise à pied temporairement est couverte par les dispositions suivantes :

- a) elle continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable, à la condition de payer sa quote-part;
- b) aux fins de détermination du palier de vacances, elle est considérée au service de l'Employeur pendant cette période.

4-7.09 Un événement exceptionnel ou non prévu au calendrier scolaire ne peut être considéré comme une mise à pied temporaire.

4-7.10 La personne salariée mise à pied temporairement en vertu du présent article bénéficie lors des jours chômés payés (durant sa période d'emploi) des mêmes conditions que les autres personnes salariées de la même catégorie d'emplois.

4-8.00 **Dossier d'état de service et mesures disciplinaires**

4-8.01 A) Première étape

- 1) Une personne salariée peut être convoquée par sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat 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 la personne salariée est avisée 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) La personne salariée peut, si elle le désire, être accompagnée 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 sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat 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 la personne salariée 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) La personne salariée 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 supérieure immédiate ou du supérieur immédiat ou de la direction générale qui a convoqué la rencontre.
- 5) Des copies de ce compte rendu signé sont remises à la personne salariée 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

- 4-8.02 L'avertissement écrit, la réprimande écrite; la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut prendre.
- 4-8.03 Sous réserve de la clause 4-8.11, les mesures disciplinaires sont prises à l'endroit de la personne salariée de façon progressive, de la moins sévère à la plus sévère, en lui accordant un temps raisonnable pour s'amender entre chacune d'elles.
- 4-8.04
- A) Toute personne salariée convoquée pour une mesure disciplinaire par la directrice ou le directeur général ou sa représentante ou son représentant autorisé peut être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.
 - B) La personne salariée ainsi convoquée 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 la personne salariée.
- 4-8.05 Toute mesure disciplinaire prise à l'endroit d'une personne salariée 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.

- 4-8.06 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de la mesure disciplinaire doit être remise à la personne salariée et une autre, au Syndicat.
- 4-8.07 La personne salariée peut contester le bien-fondé d'une mesure disciplinaire selon la procédure de grief prévue au chapitre 9-0.00.
- 4-8.08 Seules les mesures disciplinaires communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service de la personne salariée. Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'état de service de la personne salariée devient nulle et sans effet et ne peut être invoquée contre elle si la personne salariée 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 récidive 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 8-0.00 et 9-0.00 de la convention collective est retirée du dossier d'état de service de la personne salariée.
- 4-8.09 Toute personne salariée 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 peut, à cette occasion, se faire accompagner d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.
- 4-8.10 Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être invoquées contre une personne salariée par l'Employeur sont celles qui ont été inscrites au dossier d'état de service de ladite personne salariée, conformément à la procédure établie par le présent article.
- 4-8.11 Si une personne salariée cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut la 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, la personne salariée est réinstallée, confirmée dans ses poste et droits et récupère le traitement dont elle a été privée.
- 4-8.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la personne salariée peut recourir à la procédure de grief.

4-8.13 Si une personne salariée formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé de cette mesure disciplinaire.

4-9.00 **Assurance collective**

4-9.01 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 la personne salariée et une assurance vie, décès et mutilation accidentelle facultative pour la personne salariée 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.

4-9.02 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 personne salariée 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.

4-9.03 La participation de l'Employeur prévue à la clause 4-9.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité des coûts pour l'assurance vie, décès et mutilation accidentelle, les soins médicaux et les soins dentaires.

4-9.04 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 la personne salariée.

4-9.05 Pour les personnes salariées à temps partiel admissibles au régime d'assurance collective, la contribution de l'Employeur est au prorata de

leur charge par rapport à une charge à temps complet pour les mêmes classes d'emplois.

- 4-9.06 Si la personne salariée 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, la personne salariée peut être exemptée de la protection pour les soins médicaux, en fournissant la preuve qu'elle est assurée par un autre régime collectif de soins médicaux lui accordant des bénéfices équivalents. Dans un tel cas, la personne salariée et ses personnes à charge ne peuvent participer au régime facultatif.

- 4-9.07 Pour être admissible au régime d'assurance collective, la personne salariée doit détenir un poste régulier, à temps complet ou à temps partiel, de plus de cinquante pour cent (50 %). La personne salariée remplaçante n'est pas admissible.

- 4-9.08 Advenant le cas où une personne salariée déjà admise au régime d'assurance collective voyait son poste régulier réduit à cinquante pour cent (50 %) ou moins, cette personne serait exclue obligatoirement du régime.

- 4-9.09 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime et de la taxe de vente des personnes salariées 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.

- 4-9.10 La contribution financière annuelle de l'Employeur prévue à la clause 4-9.02 est indexée à compter du 1^{er} janvier de chaque année selon le pourcentage d'augmentation consenti aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires¹ majorant les taux et les échelles de traitement horaires ainsi que les taux et les échelles de traitement annuel applicables à ces derniers au 1^{er} avril précédent.

¹ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3) ainsi que l'Entente 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (P1).

- 4-9.11 Dans tout cas de congé sans traitement, la personne salariée peut, si elle 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, la personne salariée doit payer la totalité de la prime exigible ainsi que la taxe de vente.
- 4-9.12 L'Employeur facilite la mise en place et l'application du régime d'assurance collective, notamment par :
- a) l'information aux nouvelles personnes salariées;
 - b) l'inscription des nouvelles personnes salariées;
 - c) la remise aux personnes salariées 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 ou 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 personnes salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.
- 4-9.13 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 personne salariée, prévalent sur toute disposition contraire à l'intérieur de la présente convention collective.
- 4-10.00 **Congés de maladie**
- 4-10.01 La personne salariée conserve à son crédit les jours de congé de maladie ou accident qu'elle a accumulés jusqu'au 30 juin 2016. L'état de cette caisse des jours de congé de maladie au 30 juin 2016 apparaît sur le relevé émis à cette fin par l'Employeur pour chaque personne salariée. Ces jours sont monnayables selon les dispositions de la clause 4-10.03.
- 4-10.02 Toute personne salariée 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.

4-10.03 L'Employeur accorde annuellement à toute personne salariée un crédit de sept (7) jours de congé de maladie sans perte de traitement. La personne salariée absente 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.

4-10.04 Pour toute personne salariée qui quitte en cours d'année ou qui arrive en cours d'année, le crédit est alors l'équivalent d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois.

4-10.05 La personne salariée à temps partiel qui assume des périodes de travail supplémentaire, en vertu de la clause 7-3.12, 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.

4-10.06 La personne salariée affectée à un poste dont la tâche est moindre que cent pour cent (100 %) a droit, selon les mêmes conditions, à un nombre de jours de congé de maladie calculé au prorata de sa charge.

4-10.07 La personne salariée, à moins d'impossibilité majeure, informe l'Employeur de son absence dès la première journée.

4-10.08 Pour toute absence de trois (3) jours de travail consécutifs et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite ou verbale de la personne salariée 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 la personne salariée produise, aux frais de l'Employeur, un certificat médical attestant de cette incapacité physique.

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

4-10.09 L'Employeur fait connaître à la personne salariée l'état de sa caisse de congés de maladie, calculée au 30 juin de l'année précédente, au plus tard avant le 30 septembre.

4-10.10 Un (1) jour de congé de maladie équivaut à sept (7) heures, sauf pour la catégorie d'emplois de soutien manuel équivalant à sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45).

4-10.11 Au moment de sa retraite, la personne salariée 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.

4-11.00 **Droits parentaux²**

Section I Dispositions générales

4-11.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

4-11.02 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 dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou 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 la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation de l'un ou l'autre de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 4-11.05, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 4-11.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 4-11.24.

4-11.03 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.

4-11.04 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle 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).

² La personne salariée qui, à la date de la signature de la présente convention collective, bénéficie des dispositions de l'article 4-11.00 de la convention collective 2011-2016, demeure régie par celles-ci.

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

Le traitement hebdomadaire de base³, le traitement hebdomadaire de base⁴ 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

- 4-11.05 A) Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au RQAP est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 4-11.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 4-11.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 4-11.07, doivent être consécutives.

- B) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article, a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 4-11.09, 4-11.10 ou 4-11.11, selon le cas.
- C) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

³ Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

⁴ Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

4-11.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne salariée admissible au 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

4-11.07 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, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la personne salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la personne salariée 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 la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie 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 est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.28 durant cette suspension.

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 la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à

couvrir en vertu des clauses 4-11.09, 4-11.10 ou 4-11.11, selon le cas, sous réserve de la clause 4-11.02.

4-11.08 **Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée 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 la naissance.

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

4-11.09 **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale**

A) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁶ :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a)

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de

⁵ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁶ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAÉ.

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 la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe A) et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que l'Employeur lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

- B) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée 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 la personne salariée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

- C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe A). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de l'Employeur prévue au paragraphe A) ou, le cas échéant, par ses employeurs.

4-11.10 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁷ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE une indemnité calculée de la façon suivante⁸ :

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a)

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir

⁷ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁸ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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 la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que l'Employeur lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

- C) Les paragraphes B) et C) de la clause 4-11.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

4-11.11 **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ni du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 4-11.09 et 4-11.10. Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹ a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

⁹ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le paragraphe C) de la clause 4-11.09 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

4-11.12 Pour les cas prévus aux clauses 4-11.09, 4-11.10 et 4-11.11

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- B) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (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 requise en vertu des clauses 4-11.09, 4-11.10 et 4-11.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- D) Dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par l'Employeur prend fin à la date de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée a réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des clauses 4-11.09, 4-11.10 ou 4-11.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de ces clauses 4-11.09, 4-11.10 ou 4-11.11, selon le cas.

- E) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel ou, dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 4-11.18 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée occupant un poste à temps partiel ou dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 4-11.01.

4-11.13 Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 4-11.14, la personne salariée bénéficie, pourvu 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 de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La personne salariée peut reporter au maximum 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.

4-11.14 **Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation.

Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 4-11.13 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 4-11.28, par la suite.

4-11.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 4-11.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

4-11.16 L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, 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.

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 4-11.27.

La personne salariée 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, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

4-11.17 Au retour du congé de maternité, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée 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

4-11.18 Affectation provisoire et congé spécial

A) La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

- B) La personne salariée 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 la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

- C) Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier.

- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement, et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (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, la personne salariée est régie, pour 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 la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait selon les dispositions de la clause 5-6.06, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 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.

4-11.19 **Autres congés spéciaux**

La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

4-11.20 Durant un congé spécial octroyé en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 4-11.17. De plus, la personne salariée visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 4-11.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou de la protection pour le remplacement du revenu prévue au régime d'assurance collective. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 4-11.19, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

Section IV Congés liés à la paternité

4-11.21 **Congé à l'occasion de la naissance**

- A) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le

salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut-être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le salarié informe l'Employeur le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre ce congé.

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

Pour obtenir le congé de paternité, le salarié doit adresser une demande écrite à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

Dans le cas où le salarié est admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

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

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 4-11.27.

Le salarié 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, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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

- C) Pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, le salarié qui a complété vingt

(20) semaines de service¹⁰ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit, ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou du RAE. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou 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 le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que l'Employeur lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le salarié produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.001) ou du RAE.

Les paragraphes B) et C) de la clause 4-11.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- D) Le salarié qui n'est pas 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 hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service¹¹.
- E) La clause 4-11.12 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, au salarié qui reçoit des indemnités conformément aux paragraphes C) et D) de la présente clause.

¹⁰ La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹¹ La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

F) Suspension du congé de paternité

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

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

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.28 durant cette suspension.

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 au salarié 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 courir en vertu du paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 4-11.02.

I) Le salarié 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par la clause 4-11.28 durant cette période.

J) Durant les congés à l'occasion de la naissance et de paternité prévus aux paragraphes A) et B) de la présente clause, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.13, pourvu qu'il y ait normalement droit, et à la clause 4-11.17.

Section V Congés liés à l'adoption

Congé à l'occasion de l'adoption

4-11.22 La personne salariée 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 de 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 personne salariée informe l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle prévoit prendre ce congé.

4-11.23 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

La personne salariée 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 seuls 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

4-11.24 A) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pour obtenir le congé pour adoption prévu à la présente clause, la personne salariée doit adresser une demande écrite à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 4-11.27.

La personne salariée 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, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Dans le cas où la personne salariée est admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

Pour la personne salariée 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) Pendant les cinq (5) semaines du congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service¹² reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP ou du RAE. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou 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 la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que l'Employeur lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP ou du RAE.

Les paragraphes B) et C) de la clause 4-11.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

¹² La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

C) La personne salariée qui n'est pas 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 de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service¹³.

D) Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée 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 la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.28 durant cette suspension.

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 la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 4-11.02.

G) La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un

¹³ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 4-11.28 durant cette période.

- 4-11.25
- A) Durant les congés à l'occasion de l'adoption, pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint et pour adoption prévus aux clauses 4-11.22, 4-11.23 et 4-11.24, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 4-11.17.
 - B) La clause 4-11.12 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à la personne salariée qui reçoit des indemnités conformément aux paragraphes B) et C) de la clause 4-11.24.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 4-11.26
- La personne salariée 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 d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du 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 ou du RAE, selon le cas, et les dispositions du paragraphe A) de la clause 4-11.24 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel prévu à la clause 4-11.28.

Section VI Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et congés partiels sans traitement

- 4-11.27
- À la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps complet et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé

sans traitement à temps partiel, la personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, son congé de paternité ou l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

A) un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée 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

B) un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 4-11.05, du congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 4-11.21 ou du congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 4-11.24. La durée du congé sans traitement ne doit pas, selon le cas, excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel a également droit au congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.

La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée des secteurs public ou parapublic, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- C) Pour l'un ou l'autre des congés prévus aux paragraphes B) ou C) de la présente clause, la demande doit préciser la date du retour au travail.
- D) La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux paragraphes A) et B) de la présente clause doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

- E) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 4-11.28 durant cette suspension.

- 4-11.28 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle continue à participer au

régime d'assurance collective qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, est régie par les dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Au retour de ce congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait avant son départ sous réserve de l'article 4-6.00.

- 4-11.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Congés pour responsabilités parentales

- 4-11.30 Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée. Dans ce cas, le cinquième (5^e) alinéa du paragraphe B) de la clause 4-11.47 s'applique, sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

Section V Dispositions diverses

- 4-11.31 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 4-11.32 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci 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 sans traitement à temps complet ou à temps partiel.

4-11.33 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 se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

4-11.34 Si, pendant la durée de la présente convention collective, des modifications étaient apportées aux dispositions sur les droits parentaux à la convention collective des personnes salariées des catégories du personnel de soutien ou du personnel professionnel des commissions scolaires¹⁴ 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.

4-12.00 **Congés sociaux**

4-12.01 La personne salariée 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;
- 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;

¹⁴ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3) ainsi que l'Entente 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (P1).

- 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 la personne salariée 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 la personne salariée n'est pas partie : la durée de l'assignation;
- i) en cas d'assignation en cour de justice comme membre d'un jury, la personne salariée 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 la personne salariée : 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 la personne salariée doit agir comme exécuteur testamentaire;
2. dans une cause matrimoniale où la personne salariée est partie;
3. un accident de transport impliquant la personne salariée;
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-paragraphes b), c), d), e), f), g) et h), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la personne salariée, mais à moins de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, celle-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 a droit à deux (2) journées additionnelles;
- n) dans tous les cas visés aux sous-paragraphes d), e), f) et g), la personne salariée 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-paragraphes d), e), f) et g), la personne salariée peut reporter les jours de congé sans perte de traitement prévus à chacun des sous-paragraphes 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 (applicable à la personne salariée en vacances ou en reprise de temps), 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) derniers jours de vacances estivales de la personne salariée, le congé ou une partie du congé, selon le cas, est reporté à la première journée de travail qui suit la fin de la période de vacances estivales prévue.

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.

4-12.02 L'Employeur peut accorder, pour des raisons sérieuses et pour des motifs autres que ceux prévus à la clause 4-12.01, une autorisation d'absence sans perte de traitement à toute personne salariée 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.

4-13.00 **Jours chômés et payés**

4-13.01 La personne salariée bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint*
- Lundi de Pâques*
- Fête des Patriotes ou fête de la Reine*
- Fête nationale*
- Fête du Canada
- Fête du Travail* (payable uniquement si la rentrée scolaire des élèves se fait avant la fête du Travail)
- Fête de l'Action de grâces*
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

* Les jours chômés payés marqués d'un astérisque sont ceux dont bénéficient les personnes salariées de la catégorie d'emplois de soutien paratechnique.

4-13.02 A) Catégories d'emplois du personnel de soutien autres que paratechnique

En plus de la liste prévue à la clause 4-13.01, les autres jours compris dans la période de congé scolaire du temps des Fêtes sont des jours chômés et payés, sans perte de traitement pour les personnes salariées régulières.

B) Catégorie d'emplois du personnel de soutien paratechnique

En plus de la liste prévue à la clause 4-13.01, la personne salariée de cette catégorie d'emplois bénéficie d'autant de jours de congés mobiles payés garantis que de journées pédagogiques situées entre la rentrée scolaire des élèves et le départ des élèves, sans perte de traitement. L'Employeur s'assure que les sessions de formation du personnel de cette catégorie d'emplois ne coïncident pas avec les journées pédagogiques. Dans le cas où une session de formation coïncide avec une journée pédagogique, la personne salariée peut déplacer son congé après s'être entendue avec l'Employeur sur la nouvelle date de congé.

4-13.03 La personne salariée dont le congé hebdomadaire, selon sa semaine régulière de travail, coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus au présent article reçoit, en remplacement, une indemnité calculée dans le respect de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

4-13.04 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé le jour ouvrable précédent ou suivant, et ce, après consultation du Syndicat.

4-14.00 **Congés sans traitement**

Congé sans traitement de courte durée

4-14.01 La personne salariée permanente a droit à un congé sans traitement de courte durée de cinq (5) journées par année scolaire. Ces journées peuvent être consécutives ou non.

4-14.02 La personne salariée ne peut jumeler plus d'une (1) journée de congé à un long congé (congé des Fêtes, semaine de relâche ou congé de Pâques).

4-14.03 Pas plus de deux (2) personnes salariées par classe d'emplois ne peuvent prendre congé au même moment.

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

À ancienneté égale, la personne salariée possédant le plus d'expérience est réputée avoir le plus d'ancienneté.

4-14.04 Pour obtenir un congé sans traitement d'une (1) journée jumelée à un long congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. L'Employeur doit informer la personne salariée 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, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur doit informer la personne salariée 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 la personne salariée. 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 de longue durée

4-14.05 Sous réserve de la clause 4-14.06, la personne salariée permanente a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel de longue durée d'une durée minimale d'un (1) mois et d'une durée maximale de six (6) mois.

4-14.06 Pour obtenir un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel de longue durée, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance. L'Employeur dispose de trente (30) jours pour informer la personne salariée par écrit de sa décision d'accorder ou non le congé demandé.

Le défaut de l'Employeur de refuser par écrit la demande dans les trente (30) jours de son dépôt équivaut à accorder le congé à la personne salariée. 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

4-14.07 L'Employeur accorde, à la personne salariée permanente 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 la personne salariée en avise l'Employeur par écrit avant le 1^{er} avril précédent.

4-14.08 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée qui n'a pas l'intention, après la deuxième (2^e) année du congé, de reprendre la charge de travail qu'elle 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 la charge de travail ainsi libérée est considérée comme vacante et doit faire l'objet d'un affichage conformément à l'article 4-3.00.

- 4-14.09 Une fois le congé terminé, la personne salariée 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 4-14.07 ou de participer au programme volontaire de réduction du temps de travail prévu à l'article 4-15.00.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, la personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 4-11.00, 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 réputée être au travail.

- 4-14.10 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'Employeur aménage les heures travaillées de la personne salariée selon la volonté de cette dernière. Toutefois, l'Employeur peut modifier le nombre d'heures travaillées ou son aménagement pour tenir compte de l'organisation du travail; dans ce cas, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont ceux qui se rapprochent le plus du nombre d'heures travaillées et son aménagement demandés par la personne salariée.

L'aménagement des heures travaillées est sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

- 4-14.11 La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel en vertu de la clause 4-14.07 conserve, pendant les deux (2) premières années, son statut de personne salariée à temps complet. Par la suite, si elle décide de ne pas reprendre une charge de travail à temps complet, elle obtient le statut de personne salariée à temps partiel.

Pendant le congé sans traitement à temps partiel, le traitement et les avantages monétaires de la personne salariée sont calculés au prorata de la charge de travail.

Autres congés sans traitement

- 4-14.12 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée permanente 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.

4-14.13 La personne salariée permanente élue à une élection fédérale, provinciale ou municipale a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

4-14.14 L'Employeur peut accorder, pour des motifs qu'il juge valables, une autorisation d'absence sans traitement à toute personne salariée 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

4-14.15 Durant les congés sans traitement prévus aux clauses 4-14.01, 4-14.05, 4-14.07, 4-14.12 et 4-14.14, la personne salariée 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 la personne salariée verse sa quote-part;
- b) accumulation des jours de congé de maladie, en conformité avec l'article 4-10.00, au prorata de sa charge de travail;
- c) accumulation de l'expérience au prorata de la charge de travail effectivement accomplie;
- d) régime de retraite, selon les dispositions prévues à la loi.

4-14.16 Pour tout congé sans traitement obtenu en vertu de la clause 4-14.13, la personne salariée doit aviser l'Employeur, au moins trente (30) jours avant la fin de son congé, de son désir de reprendre ses fonctions.

4-15.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail

4-15.01 Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction du temps travaillé d'une personne salariée permanente.

4-15.02 La participation au programme est volontaire.

4-15.03 La personne salariée permanente est admissible au programme si elle a au moins trois (3) années d'ancienneté.

4-15.04 La personne salariée qui désire participer au programme doit en aviser l'Employeur, par écrit, avant le 1er avril pour une participation au programme l'année scolaire suivante.

4-15.05 Pendant la durée de participation au programme, l'Employeur aménage les heures travaillées de la personne salariée selon la volonté de cette

dernière. Toutefois, l'Employeur peut modifier le nombre d'heures travaillées ou son aménagement pour tenir compte de l'organisation du travail; dans ce cas, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont ceux qui se rapprochent le plus du nombre d'heures travaillées et son aménagement demandés par la personne salariée.

L'aménagement des heures travaillées est sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

4-15.06 La participation au programme est d'une durée d'une (1) année scolaire complète. La participation au programme est toutefois renouvelable si la personne salariée en avise l'Employeur par écrit avant le 1^{er} avril précédent.

4-15.07 La personne salariée 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 la charge de travail ainsi libérée est considérée comme vacante et doit faire l'objet d'un affichage conformément à l'article 4-3.00.

4-15.08 La personne salariée 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 4-14.07.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, la personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 4-11.00, 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 réputée être au travail.

4-15.09 La personne salariée à temps complet qui participe au programme conserve, pendant les deux (2) premières années, son statut de personne salariée à temps complet. Par la suite, si elle décide de ne pas mettre fin à la réduction de son temps de travail, elle obtient le statut de personne salariée à temps partiel.

4-15.10 Pendant la durée de sa participation au programme, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit au prorata des heures travaillées.

- 4-15.11 Pendant la durée de sa participation au programme, la personne salariée continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable conformément aux dispositions prévues à l'article 4-9.00, comme s'il s'agissait d'un congé sans traitement.
- 4-15.12 Pendant la durée de sa participation au programme, la personne salariée cumule des jours de congé de maladie, en conformité avec l'article 4-10.00, au prorata de sa charge de travail.
- 4-15.13 Pendant la durée de sa participation au programme, la personne salariée se voit reconnaître l'expérience au prorata des heures travaillées.
- 4-15.14 Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, la personne salariée se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite, le service qui lui serait reconnu si elle ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation de la personne salariée est celui qu'elle aurait reçu, n'eût été de sa participation au programme.
- 4-16.00 **Régime de mise à la retraite de façon progressive**
- 4-16.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à une personne salariée permanente 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 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
- 4-16.02 Sous réserve de la loi, seule la personne salariée permanente dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois 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.
- 4-16.03 La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités de son secteur n'est pas admissible au régime.
- 4-16.04 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe J.
- 4-16.05 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à l'Employeur.

- 4-16.06 A) La personne salariée 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 la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.
- L'aménagement des heures travaillées peut être sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.
- C) En même temps que son avis, la personne salariée fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 4-16.07 Pendant la durée de l'entente, l'Employeur aménage les heures travaillées de la personne salariée selon la volonté de cette dernière.
- 4-16.08 Sous réserve de la clause 4-16.01, l'Employeur peut modifier, pour une année scolaire visée par l'entente, le nombre d'heures travaillées ou son aménagement pour tenir compte de l'organisation du travail; dans ce cas, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont ceux qui se rapprochent le plus du nombre d'heures travaillées et son aménagement prévus à l'entente ou convenus entre l'Employeur et la personne salariée.
- 4-16.09 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit au prorata des heures travaillées.
- 4-16.10 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 4-16.11 Sous réserve de la loi, au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années ou parties d'année visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF ou RRCE, est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle la protection pour le remplacement du revenu du régime d'assurance collective s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime.

- 4-16.12 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.
- 4-16.13 Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 4-16.14 Pendant la durée de l'entente, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 4-16.15 La personne salariée a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 4-16.16 Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.

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

- 4-16.17 A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de la personne salariée, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 4-16.16, 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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.

4-16.18 La personne salariée démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

4-16.19 L'Employeur et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

4-17.00 **Congé sabbatique à traitement différé¹⁵**

4-17.01 Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à une personne salariée permanente d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, la personne salariée 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.

4-17.02 La personne salariée qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur trente (30) jours avant le début du RCTD.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de deux (2) personnes salariées par catégorie d'emplois peuvent être en congé à traitement différé au même moment;
- 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 selon l'ordre de réception des demandes. À cette fin, l'Employeur remet, à la personne salariée qui a fait une demande, un accusé de réception qui fait état de la date de réception de la demande. Une copie de cet accusé de réception est également remise au Syndicat.

L'Employeur et la personne salariée 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 E.

¹⁵ La personne salariée qui, à la date de la signature de la présente convention collective, bénéficie des dispositions de l'article 4-16.00 de la convention collective 2011-2016, demeure régie par celles-ci.

4-17.03 Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à une personne salariée donnée 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 la personne salariée) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte de la personne salariée pour lui être versée).
- c) Après la phase de congé, la personne salariée doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

4-17.04 Prestation de travail et durée du congé

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail de la personne salariée est la même que celle de toute autre personne salariée régulière à temps complet de sa catégorie d'emplois.
- b) La phase de congé est de six (6) mois à douze (12) mois.
- c) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, la personne salariée occupe le poste ou les fonctions comme si elle était demeurée au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

4-17.05 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 débuter 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.

4-17.06 **Pourcentage du traitement**

Durée du congé	Durée du contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

4-17.07 **Compte d'opération d'épargne stable dédié**

- a) Toute somme prélevée du traitement de la personne salariée en application du contrat de RCTD prévu à l'annexe E est versée par l'Employeur dans un compte d'opération d'épargne stable dédié ouvert au nom de la personne salariée et toute somme déposée dans ce compte appartient à la personne salariée.
- b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de la personne salariée 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 la personne salariée une copie du relevé du compte d'opération d'épargne stable dédié.
- d) Avant la phase de congé de la personne salariée, l'Employeur récupère la somme du compte et verse, par la suite, les sommes à la personne salariée à titre de traitement conformément aux dispositions de l'article 5-6.00 de la convention collective.
- e) Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant la phase de congé, la personne salariée 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 la personne salariée 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) La personne salariée 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.

4-17.08 **Droits et avantages**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la période du contrat, la personne salariée bénéficie des droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ne s'était pas prévalu du RCTD.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, la personne salariée ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 4-17.06.

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, la personne salariée 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, la personne salariée 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).

4-17.09 **Retraite, désistement ou démission de la personne salariée**

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

- a) La personne salariée n'a pas encore bénéficié du congé sabbatique ou le congé sabbatique est en cours :

l'Employeur rembourse à la personne salariée 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 la personne salariée aurait eus si elle 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 la personne salariée.

4-17.10 **Congédiement de la personne salariée**

Advenant le congédiement de la personne salariée, le contrat de RCTD prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 4-17.09 s'appliquent.

4-17.11 **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 4-17.09 s'appliquent.

4-17.12 **Mise à pied de la personne salariée**

Advenant la mise à pied de la personne salariée, le contrat de RCTD prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues à la clause 4-17.09 s'appliquent.

4-17.13 **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, la personne salariée 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, la personne salariée 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 4-17.09 s'appliquent. La personne salariée 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 la personne salariée.

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 4-17.09 s'appliquent. Cependant, le remboursement n'est pas sujet à une cotisation aux fins des régimes de retraite applicables (RREGOP, RRE, RRF et RRCE).

4-17.14 **Accident du travail ou maladie professionnelle de la personne salariée**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la personne salariée 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 4-17.09 s'appliquent lorsque la personne salariée s'est prévalu de son choix.

4-17.15 **Décès de la personne salariée**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du contrat de RCTD, celui-ci prend fin à la date du décès et les dispositions prévues à la clause 4-17.09 et au paragraphe c) de la clause 4-17.13 s'appliquent. Le remboursement est remis aux ayants droit de la personne salariée.

4-17.16 **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, la personne salariée 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, la personne salariée doit mettre fin au contrat de RCTD et les dispositions prévues à la clause 4-17.09 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 4-17.09 s'appliquent.

4-17.17 **Rôle de l'Employeur**

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

- la remise à la personne salariée 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 la personne salariée participante.

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.

4-17.18 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

4-18.00 **Réglementation des absences**

4-18.01 En cas d'absence, la personne salariée concernée avertit son supérieur immédiat ou la personne salariée que celui-ci désigne.

4-18.02 Les absences se calculent à l'heure selon le taux horaire prévu à la présente convention collective.

4-19.00 **Régime de retraite**

4-19.01 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) s'applique aux personnes salariées couvertes par la présente convention qui ne sont pas des cotisantes ou des cotisants au Régime de retraite des fonctionnaires.

4-20.00 **Responsabilité civile**

4-20.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée 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 la personne salariée s'occupe d'activités autorisées par la direction) et convient de n'exercer, contre la personne salariée, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grave.

La personne salariée mise 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 tenue responsable de négligence.

4-20.02 L'Employeur dédommage, à l'exclusion de tout bijou, toute personne salariée sur preuve pour le vol ou la destruction de biens qui sont

normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions à la demande de l'Employeur, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence. Dans le cas où telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

4-21.00 **Responsabilité professionnelle**

4-21.01 Une personne salariée peut signer un document qu'elle a préparé dans l'exercice de sa fonction et dont elle est l'unique auteure. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité de l'Employeur. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par la personne salariée, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteure doit y être révélée.

4-21.02 Malgré la clause précédente, aucune personne salariée ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé ou qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

4-21.03 Si l'Employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la personne salariée, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette personne salariée.

4-21.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle, elle ne peut approuver.

4-22.00 **Hygiène, santé et sécurité au travail**

4-22.01 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.

4-22.02 Lorsqu'une personne salariée exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, chapitre S-2.1), elle doit aussitôt en aviser l'Employeur.

4-22.03 Dès qu'il est avisé, l'Employeur convoque une représentante ou un représentant du Syndicat.

4-22.04 L'application du présent article n'affecte en rien la banque de congés de maladie accumulés par la personne salariée.

4-22.05 La personne salariée qui redevient capable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion professionnelle réintègre le poste qu'elle occupait avant la survenance de la lésion professionnelle.

4-22.06 La personne salariée qui devient incapable d'exercer son emploi, malgré la consolidation de la lésion professionnelle, est inscrite sur la liste de rappel prévue à la clause 4-6.04.

4-22.07 L'Employeur fournit gratuitement à la personne salariée tout vêtement spécial, uniforme ou chaussures de sécurité qu'il est requis de porter, à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois relatives à la santé et à la sécurité du travail.

De plus, il met gratuitement à la disposition des personnes salariées de la catégorie d'emplois de soutien manuel qui doivent effectuer des tâches à l'extérieur des bâtisses un nombre suffisant de vestes chaudes (doublure sous le manteau); à la disposition des personnes salariées des catégories d'emplois de soutien manuel et paratechnique qui doivent effectuer des tâches à l'extérieur des bâtisses, des semelles à crampons pour chaussures d'hiver et des dossards identifiés au nom de l'Académie.

4-22.08 Les vêtements spéciaux, uniformes et chaussures de sécurité fournis par l'Employeur demeurent sa propriété, et le remplacement se fait au besoin sur remise des vêtements, uniformes ou chaussures.

4-23.00 **Fusion, annexion, cession, cessation**

4-23.01 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 personnes salariées.

4-23.02 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit en aviser les personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat forment alors un comité de remplacement et favorisent toute démarche entreprise par chacune des personnes salariées dans le but de se trouver un nouvel emploi.

4-24.00 **Sous-traitance**

4-24.01 L'Employeur ne peut faire effectuer de travail à forfait ou en sous-traitance si le travail à exécuter peut l'être par des personnes salariées de l'une ou l'autre des catégories ou classes d'emplois des personnes salariées qu'il emploie.

Les parties conviennent qu'une personne salariée en emploi chez l'Employeur ne peut effectuer de travail à forfait pour le compte de l'Employeur durant ses heures régulières de travail.

- 4-24.02 L'attribution de travail à forfait ou en sous-traitance ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières à l'emploi de l'Académie couvertes par l'accréditation.
- 4-24.03 Si l'Employeur a l'intention d'attribuer du travail à forfait, à l'exclusion d'une situation d'urgence majeure, et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, il doit référer le dossier au Comité de relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision, laquelle ne peut survenir avant un délai de trente (30) jours de l'avis.
- 4-24.04 En application du présent article, le Comité de relations du travail étudie les motifs pour lesquels l'Employeur privilégie l'attribution du travail à forfait pour des travaux à caractère continu.
- Le Comité de relations du travail recherche, par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, une alternative privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées couvertes par l'accréditation. Cette alternative est soumise à l'Employeur avant que celui-ci ne prenne sa décision.
- Le Comité de relations du travail convient des éléments nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.
- 4-24.05 L'Employeur informe le Syndicat de l'existence et de la nature de tout contrat de sous-traitance et identifie l'entreprise sous-traitante dès que le contrat est accordé.

Chapitre 5-0.00 RÉMUNÉRATION

5-1.00 Classement

5-1.01 À la date de la signature de la présente convention collective, la classe d'emplois, l'expérience, la scolarité et l'échelon reconnu pour chaque personne salariée sont ceux apparaissant à l'annexe F.

5-1.02 Le classement de toute personne salariée se fait par l'attribution d'une classe d'emplois.

5-1.03 À la date de la signature de la présente convention collective, chaque poste est associé, aux fins de rémunération, aux catégories d'emplois telles que décrites à la clause 1-1.04 et telles que décrites au Plan de classification du personnel de soutien des commissions scolaires francophones ou au Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones.

5-1.04 À la date de la signature de la présente convention collective, la classe d'emplois pour fins de rémunération de toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur est celle qui apparaît à la clause 1-1.04 à cette même date et toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur sont réputées rencontrer les exigences normales des postes qu'elles occupent.

5-1.05 Toute nouvelle personne salariée, dès son engagement, se voit attribuer, aux fins de rémunération, une classe d'emplois basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice lui est exigé de façon principale et habituelle. La classe d'emplois attribuée doit correspondre, le cas échéant, à celle indiquée sur l'avis d'affichage.

Si les classes d'emplois indiquées à la clause 1-1.04 ne sont pas suffisantes pour réaliser l'attribution dont il est fait mention à l'alinéa précédent ou s'il s'agit d'un nouveau poste, l'Employeur soumet, pour consultation au Comité de relations du travail, les attributions caractéristiques de la nouvelle classe d'emplois, de même que les qualifications requises pour exercer l'emploi. Si les parties ne peuvent en venir à une entente, l'Employeur se réfère aux plans de classification pour déterminer la classe d'emplois la plus appropriée aux fins de rémunération.

La personne salariée à qui l'Employeur attribue cette nouvelle classe d'emplois aux fins de rémunération peut la contester par voie de grief et d'arbitrage.

5-1.06 L'échelon de traitement de la personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en vertu du présent article et en

tenant compte de son expérience et de sa scolarité déterminées conformément aux articles 5-2.00 et 5-3.00.

5-1.07 Lors de son engagement, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon de traitement, de sa date d'avancement d'échelon, du titre de son poste et de ses fonctions, le tout en conformité avec la présente convention collective.

5-1.08 L'Employeur peut demander à une personne salariée d'une classe d'emplois de la catégorie d'emplois de soutien manuel d'effectuer du travail de même nature que celui effectué par une personne salariée d'une classe d'emplois supérieure dans la mesure où elle possède les qualifications requises et en respectant les conditions suivantes :

- a) Les périodes ainsi travaillées sont rémunérées selon les taux appliqués aux personnes salariées de la nouvelle classe d'emplois, y incluant les primes et tous les autres avantages de la convention collective;
- b) sauf en cas d'impossibilité, les périodes de travail sont d'une journée et plus;
- c) les périodes de travail sont attribuées en respectant le principe de la rotation et d'équilibre entre les personnes salariées.

5-2.00 **Classement des personnes salariées de la catégorie d'emplois du personnel professionnel**

Reconnaissance de l'expérience

5-2.01 La professionnelle ou le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon de traitement correspondant à ces années d'expérience, compte tenu de la durée de séjour dans un échelon de traitement, établie en vertu des clauses 5-2.09 et suivantes.

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

5-2.02 Pour le corps d'emploi de conseillère ou conseiller en formation scolaire, celui de psychologue ou celui de conseillère ou conseiller en rééducation et aux seules fins de la présente est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente : chaque année d'expérience comme conseillère ou conseiller en formation scolaire, de psychologue, de conseillère ou conseiller en rééducation, ou de conseillère ou conseiller pédagogique; chaque année d'enseignement dans une institution

reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

Lorsque, pour un corps d'emploi donné, une expérience pédagogique spécifique est exigée lors de l'affichage ou lors de la sélection, les années d'enseignement conformes à cette exigence sont alors reconnues automatiquement comme expérience directement pertinente aux fins du classement.

5-2.03 Aux fins du présent article, une année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou d'une durée équivalente; à l'inclusion de vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement, où chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à douze (12) mois de travail.

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

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

5-2.04 La professionnelle ou le professionnel à l'emploi au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ou celle ou celui qui sera embauché par la suite qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales prévues au plan de classification est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention, à l'exception des clauses 5-2.05 et suivantes.

Reconnaissance de la scolarité

5-2.05 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente [30] crédits) au niveau du 1^{er} cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une professionnelle ou un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans une université au moment de l'obtention du diplôme.

5-2.06 De même, une (1) année d'études (ou son équivalent, trente [30] crédits) au niveau du 2^e ou 3^e cycle universitaire, selon le système actuellement

en vigueur dans les universités du Québec, ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience pertinente.

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

- 5-2.07 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.
- 5-2.08 Les dispositions des clauses 5-2.05 et suivantes ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon de traitement attribué à la professionnelle ou au professionnel régulier, en vertu des dispositions antérieures aux modifications du présent article.

Avancement d'échelon de traitement

- 5-2.09 La durée normale du séjour dans un échelon de traitement est d'une (1) année, mais elle n'est que de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.
- 5-2.10 L'avancement d'échelon de traitement est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier, à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets, dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins quatre (4) mois complets, dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon de traitement ou depuis le début de ses services comme professionnelle ou professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, sont considérées comme périodes de travail toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la professionnelle ou le professionnel est en congé parental prévu aux clauses 4-11.05, 4-11.18, 4-11.19, 4-11.21, 4-11.22 et 4-11.24, ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

5-2.11 Outre ces exigences, l'avancement d'échelon de traitement ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, l'Employeur donne à la professionnelle ou au professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

Un grief peut être déposé contre l'Employeur à la suite du refus.

5-2.12 À sa date d'avancement régulier d'échelon de traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon de traitement conformément aux clauses 5-2.05 et suivantes de la présente convention.

Cependant, en application du 2^e alinéa de la clause 5-2.06, la professionnelle ou le professionnel qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) d'expérience résultant du fait qu'elle ou il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon de traitement, se voit consentir un avancement d'échelon de traitement le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon de traitement. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de traitement de la professionnelle ou du professionnel.

5-3.00 **Classement des personnes salariées des catégories d'emplois autre que celle du personnel professionnel**

Reconnaissance de l'expérience

5-3.01 La personne salariée possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classée à l'échelon de traitement correspondant à ses années d'expérience, compte tenu de la durée de séjour dans un échelon de traitement établie en vertu des clauses 5-3.06 et suivantes.

De même, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

Détermination de l'échelon

5-3.02 L'échelon de traitement correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue.

5-3.03 La personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de traitement de cette classe.

5-3.04 Une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au plan de classification pour la classe d'emplois a droit à un échelon de traitement par année d'expérience additionnelle, pourvu

que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon de traitement dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez l'Employeur ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

Une personne salariée ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au plan de classification obtient deux (2) échelons de traitement pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

- 5-3.05 La personne salariée mise à pied temporairement est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon de traitement ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon de traitement, considérée comme étant en service pendant cette période.

Avancement d'échelon de traitement

- 5-3.06 La durée de séjour dans un échelon de traitement est normalement d'une (1) année et chaque échelon de traitement correspond à une (1) année d'expérience.

- 5-3.07 L'avancement de deux (2) échelons de traitement additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient supérieures, en termes de scolarité, aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

5-4.00 Taux et échelles de traitement

- 5-4.01 La personne salariée a droit au traitement prévu à la clause 5-4.02 selon la classe d'emplois dans laquelle elle est classée, conformément à l'article 5-1.00, ainsi que selon l'expérience et la scolarité qui lui sont reconnues conformément aux articles 5-2.00 et 5-3.00.

5-4.02 Pendant la durée de la présente convention, ses prolongations et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, l'Employeur applique intégralement aux personnes salariées les taux et les échelles de traitement horaires ainsi que les taux et les échelles de traitement annuel applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires¹⁶, 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.

5-4.03 Si, pendant la durée de la présente convention, ses prolongations et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les taux et les échelles de traitement horaires, les taux et les échelles de traitement annuel, les primes, les montants forfaitaires et la rémunération additionnelle applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires¹⁷ sont modifiés, avec rétroactivité, s'il y a lieu, l'Employeur applique ces modifications aux taux et aux échelles de traitement horaires, aux taux et aux échelles 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.

¹⁶ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3) ainsi que l'Entente 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (P1).

¹⁷ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3) ainsi que l'Entente 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (P1).

5-4.04 À titre indicatif, les taux et les échelles de traitement horaires, les taux et les échelles de traitement annuel, les primes, les montants forfaitaires et toute rémunération additionnelle applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires¹⁸ au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention sont ceux et celles apparaissant à l'annexe G.

5-4.05 L'Employeur reconnaît une compensation pour l'encadrement des stagiaires.

La personne salariée qui encadre un stagiaire a droit à une carte-cadeau d'une valeur de quarante dollars (40 \$).

L'Académie peut accueillir un maximum de cinq (5) stagiaires par secteur d'activités par année scolaire.

5-4.06 Au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective, la personne salariée à l'emploi de l'Académie au moment de la signature de la présente convention collective a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 \$) par année pour chacune des années, depuis le 1^{er} juillet 2011, au cours desquelles elle était à l'emploi de l'Académie et occupait un poste des classes d'emplois d'ouvrier d'entretien classe I, classe II ou de concierge de nuit classe I, de la catégorie d'emplois du personnel de soutien manuel.

5-5.00 **Primes**

5-5.01 A) Prime de soir

La personne salariée dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et minuit a droit à la prime de soir appliquée aux employées et employés de soutien des commissions scolaires¹⁹.

¹⁸ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3) ainsi que l'Entente intervenue 2015-2020 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (P1).

¹⁹ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3).

B) Prime de fin de semaine

La personne salariée dont l'horaire régulier de travail comprend le samedi ou le dimanche a droit à la prime de fin de semaine. De même, la personne salariée qui est tenue de travailler le samedi ou le dimanche a également droit à la prime de fin de semaine.

Il est entendu que la personne salariée, autre que celle dont l'horaire de travail comprend le samedi ou le dimanche, qui participe aux journées « portes ouvertes » n'a pas droit à la prime de fin de semaine lorsque ces journées ont lieu le samedi ou le dimanche.

Au moment de la signature de la convention collective, la prime de fin de semaine s'élève à un dollar et dix cents de l'heure (1,10 \$/h).

La prime de fin de semaine subit les mêmes modifications que la prime de soir, conformément à la clause 5-4.03.

C) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) personnes salariées (régulières, remplaçantes ou étudiantes) et plus a droit, pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, à la prime de chef d'équipe appliquée aux employées et employés des commissions scolaires²⁰.

D) Prime pour travaux lourds

La personne salariée des classes d'emplois d'ouvrier d'entretien classe I, classe II ou de concierge de nuit classe I, de la catégorie d'emplois du personnel de soutien manuel, a droit à une prime pour travaux lourds à titre de compensation pour les travaux lourds de grand ménage. La prime pour travaux lourds est versée pendant les périodes suivantes :

- la semaine de relâche;
- la période estivale;
- tout autre moment où des travaux lourds sont effectués à la demande de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat.

²⁰ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3).

Il est entendu que la prime pour travaux lourds s'applique aux heures effectivement travaillées pendant ces périodes (incluant les heures réduites pendant l'horaire de la période estivale, mais excluant les périodes où la personne salariée est effectivement en vacances).

À compter du moment de la signature de la convention collective, la prime pour travaux lourds s'élève à un dollar et vingt-cinq cents de l'heure (1,25 \$/h).

La prime pour travaux lourds subit les mêmes modifications que la prime de soir, conformément à la clause 5-4.03.

E) Prime versée à certaines classes d'emplois d'ouvriers spécialisés

L'Employeur applique les dispositions de l'annexe 24 de la convention collective du personnel de soutien des commissions scolaires²¹ et verse aux personnes salariées concernées la prime indiquée, s'il y a lieu.

5-6.00 **Versement du traitement**

- 5-6.01 La personne salariée 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. La personne salariée avise l'Employeur du nom de l'institution financière où elle souhaite que son traitement soit déposé directement.
- 5-6.02 Si le jeudi où le versement de traitement doit être fait est un jour férié, le versement est remis à la personne salariée le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.
- 5-6.03 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.
- 5-6.04 À la suite d'une déclaration écrite de la personne salariée à l'effet qu'elle n'a pas reçu sa paie, l'Employeur émet, sous condition, un chèque du même montant après avoir fait les vérifications d'usage, sans toutefois dépasser un délai de quatre (4) jours ouvrables.
- 5-6.05 La personne salariée 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

²¹ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3).

ainsi coupé dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de la personne salariée à l'Employeur.

5-6.06 À moins d'entente différente entre l'Employeur et la personne salariée, si l'Employeur a remis à la personne salariée plus d'argent sur un versement de traitement régulier que cette dernière aurait dû en recevoir sans que la personne salariée soit fautive, 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.

5-6.07 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 temps supplémentaire et les déductions prévues à la présente convention ou par les lois.

5-6.08 Le remboursement des frais de déplacement et de séjour se fait, au plus tard, quinze (15) jours ouvrables après la demande de la personne salariée par la présentation des pièces justificatives.

5-6.09 Lorsque la personne salariée effectue des déplacements en lien avec sa tâche, l'Académie lui rembourse ses frais de déplacement et autres frais selon la politique en vigueur.

Vacances – Personnes salariées mises à pied temporairement

5-6.10 Pour les personnes salariées dont la nature du travail est telle qu'elles doivent être mises à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités de son secteur, le versement des vacances s'effectue en pourcentage réparti sur le nombre de versements du traitement régulier durant l'année courante.

Ce versement est effectué dans la mesure où il ne contrevient pas aux lois et règlements de l'assurance-emploi.

Chapitre 6-0.00 MISE À JOUR ET PERFECTIONNEMENT**6-1.00 Montants alloués**

- 6-1.01 L'Employeur consacre au perfectionnement au moins un pour cent (1 %) par année de la masse salariale des personnes salariées pour chacune des catégories ou sous-catégories d'emplois.
- 6-1.02 En plus de la clause précédente, chaque professionnelle ou chaque professionnel a droit à au moins une (1) activité de perfectionnement par année scolaire.
- 6-1.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de confier au Comité de relations du travail le soin d'examiner la politique de perfectionnement en vigueur et d'y apporter des modifications, s'il y a lieu, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.
- 6-1.04 L'Employeur dépose au Comité de relations du travail, au plus tard le 30 septembre de chaque année, le bilan des dépenses de perfectionnement de l'année précédente, la planification prévisionnelle globale des projets collectifs et individuels de perfectionnement pour l'ensemble du personnel concerné pour l'année courante et le formulaire de demande de participation à un projet collectif ou individuel.
- 6-1.05 À compter du 1^{er} juin de chaque année, le Syndicat, tout groupe de personnes salariées ou toute personne salariée peut adresser à l'Employeur un projet de perfectionnement qui pourra être considéré par l'Employeur dans le cadre de la planification prévisionnelle des projets collectifs ou individuels de perfectionnement.
- 6-1.06 La personne salariée qui participe à une activité de perfectionnement conformément à la politique de perfectionnement sur ses heures de travail est réputée être au travail. L'Employeur assume les frais de remplacement causés par la participation d'une personne salariée aux activités ci-dessus mentionnées.
- 6-1.07 Advenant le cas où les montants alloués à la clause 6-1.01 pour chacune des catégories ou sous-catégories d'emplois ne sont pas dépensés au 30 juin de chacune des années, l'Employeur reporte les soldes à l'année suivante.
- 6-1.08 L'Employeur fournit au Syndicat un rapport des activités de perfectionnement le 30 septembre de chaque année.

Chapitre 7-0.00 **CONDITIONS DE TRAVAIL**

7-1.00 **Semaine et heures de travail**

Section I Groupe du personnel professionnel

- 7-1.01 La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi, entre 8 h et 17 h.
- 7-1.02 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-cinq (35) heures, à raison de sept (7) heures par jour.
- 7-1.03 Pour chaque journée régulière de travail, la personne salariée a droit à une période d'une (1) heure sans traitement pour le repas.
- 7-1.04 La personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée (½) régulière de travail.

Section II Groupe du personnel de soutien

Conditions générales (soutien)

- 7-1.05 La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.
- 7-1.06 La personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée (½) régulière de travail.
- 7-1.07 L'Employeur peut modifier l'horaire de travail d'une personne salariée, après consultation du Syndicat (Comité de relations du travail) et après avoir remis un avis écrit adressé à la personne salariée (copie au Syndicat) au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du nouvel horaire.

Catégorie d'emplois de soutien administratif et technique

- 7-1.08 Ajout d'heures aux tâches régulières des personnes salariées à temps partiel :
- Lorsque, en cours d'année, des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles prévues, l'Employeur les offre, par ordre d'ancienneté, à la personne salariée de la classe d'emplois de soutien administratif et technique ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que la personne salariée y ayant droit peut ajouter ces heures à son horaire sans toutefois occasionner de conflit avec son horaire régulier.
- 7-1.09 La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi entre 8 h et 17 h, sauf pour les classes d'emplois de technicienne ou technicien en loisirs,

éducation spécialisée et du service de garde, dont l'horaire de travail se définit comme étant un horaire modulaire flexible.

Malgré ce qui est prévu à l'alinéa précédent, la journée de travail de la personne salariée qui occupe le poste à la réception débute à 7 h et celle d'une des personnes salariées de la classe d'emplois de secrétaire d'école est de 9 h 30 à 17 h 30.

7-1.10 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-cinq (35) heures, à raison de sept (7) heures par jour.

7-1.11 Pour chaque journée régulière de travail, la personne salariée a droit à une période d'une (1) heure sans traitement pour le repas.

7-1.12 La personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée ($\frac{1}{2}$) régulière de travail.

Catégorie d'emplois de soutien manuel

7-1.13 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h).

7-1.14 Pour chaque journée régulière de travail, la personne salariée a droit à une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le repas. Cependant, pour la personne salariée qui effectue du travail pendant la fin de semaine, la période de repas est sans perte de traitement.

Catégorie d'emplois de soutien paratechnique

7-1.15 La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi entre 6 h 30 et 18 h sauf pour les personnes salariées de cette catégorie d'emplois affectées au service de garde.

La prise de photos du groupe de surveillantes et de surveillants se fera au moment d'une formation qui lui est offerte.

L'Employeur procédera à l'appréciation du rendement pendant les heures régulières de travail.

7-1.16 Les clauses 7-1.10 à 7-1.12 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

7-1.17 Ajout d'heures aux tâches de surveillance d'élèves

Lorsque des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles prévues pour la surveillance d'élèves, l'Employeur les offre, par ordre d'ancienneté, à la personne salariée de la classe d'emplois de surveillantes ou surveillants d'élèves ayant le plus d'ancienneté. Il est

entendu que la personne salariée y ayant droit peut ajouter ces heures à son horaire sans toutefois occasionner de conflit avec son horaire régulier.

7-1.18

Réduction d'heures aux tâches de surveillance d'élèves

Lorsque, en cours d'année, pour des raisons pédagogiques et administratives, l'Employeur décide de réduire des heures de travail à une tâche de surveillance d'élèves de moins de vingt (20) heures par semaine et que cette réduction dépasse de dix pour cent (10 %) l'horaire de la personne salariée de la classe d'emplois de surveillante ou surveillant d'élèves affectée à cette tâche, l'Employeur procède de la façon suivante :

- a) il réduit, par ordre inverse d'ancienneté, le nombre d'heures de travail à la personne salariée de cette classe d'emplois qui a le moins d'ancienneté;
- b) il affecte la personne salariée dont la tâche a été réduite à la tâche de la personne salariée la moins ancienne concernée au paragraphe précédent.

Il est entendu que la personne salariée y ayant droit peut ajouter ces heures à son horaire sans toutefois occasionner de conflit avec son horaire régulier.

7-1.19

L'Employeur ne peut avoir recours aux enseignantes ou enseignants du secondaire pour effectuer du travail de surveillance qu'à compter du moment où chaque surveillante ou surveillant d'élèves a effectué quatre cents (400) heures par année de travail.

Section III Disposition particulière pour les catégories d'emplois autres que la catégorie d'emplois de soutien manuel

7-1.20

La personne salariée dont la période de repas, selon l'horaire de travail établi par l'Employeur, se situe immédiatement avant ou immédiatement après les périodes de repas des élèves peut jumeler les deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes de la journée au cours de la même demi-journée ($\frac{1}{2}$):

En aucun cas les deux (2) périodes de repos jumelées ne peuvent servir à allonger la période de repas.

Section IV Journée pédagogique

7-1.21

Lors d'une journée pédagogique, la personne salariée a droit à trente (30) minutes de plus pour le repas que ce dont elle dispose au cours d'une journée régulière de travail, sans perte de traitement et sans que cela n'occasionne un allongement de la journée de travail.

7-2.00 **Horaire de travail durant la période estivale**

7-2.01 La durée de la période estivale est établie de la façon suivante :

- du lendemain de la fête nationale au jeudi, inclusivement, qui précède le lundi de la fête du Travail;
- dès le retour au travail du personnel enseignant au mois d'août; si la réduction du temps de travail du personnel de soutien et professionnel ne pouvait s'appliquer, elle serait alors compensée pendant l'année scolaire, après entente avec le supérieur immédiat.

7-2.02 Pendant cette période, après entente avec la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, la personne salariée peut déplacer trente (30) minutes de sa période de repas afin de modifier son horaire.

7-2.03 Le temps supplémentaire fait pendant cette période est calculé sur la base de l'horaire de travail réduit, soit après la trentième (30^e) heure pour le personnel de soutien et professionnel et après la trente-troisième heure et quarante-cinq minutes (33,75^e h) pour le personnel de soutien manuel.

La rémunération du temps supplémentaire s'applique selon les règles établies à l'article 7-3.00.

7-2.04 Nonobstant les clauses 7-2.06 à 7-2.09, les absences (pour maladie, reprise de temps supplémentaire, vacances ou autres) sont comptabilisées selon les critères de l'horaire régulier de travail (non réduit en vertu de la clause 7-2.01) selon les modalités suivantes, et ce, du lundi au vendredi :

- une (1) journée d'absence, pour les raisons prévues au premier alinéa, est égale à sept (7) heures pour le personnel professionnel et de soutien administratif et technique, et de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75 h) pour le personnel de soutien manuel;
- une (1) semaine d'absence, pour les raisons prévues au premier alinéa, est égale à trente-cinq (35) heures pour le personnel de soutien administratif et technique et de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h) pour le personnel de soutien manuel.

7-2.05 Dans l'éventualité d'un retour au travail le vendredi pendant la période estivale, telle que définie à la clause 7-2.01, la personne salariée ne peut bénéficier de l'horaire du vendredi si elle était en vacances du lundi au jeudi précédent.

Catégories d'emploi autres que la catégorie d'emplois de soutien manuel

7-2.06 La semaine de travail est réduite à trente (30) heures par semaine, sans perte de traitement sur la base de la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures par semaine.

7-2.07 La plage horaire quotidienne est déterminée entre chaque personne salariée et sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat selon les modalités suivantes, sous réserve de la clause 7-2.01 :

Horaire du lundi au jeudi	Horaire du vendredi
8 h à 15 h 30	8 h à 12 h
8 h 30 à 16 h	8 h 30 à 12 h 30
9 h à 16 h 30	9 h à 13 h

Catégories d'emplois de soutien manuel

7-2.08 La semaine de travail est réduite à trente-trois heures et quarante-cinq minutes (33,75 h), sans perte de traitement, sur la base de la semaine régulière de travail de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h) par semaine.

7-2.09 La plage horaire quotidienne est déterminée entre chaque personne salariée et son supérieur immédiat, selon les modalités suivantes :

- la journée de travail du lundi au jeudi est de sept heures et quinze minutes (7,25 h);
- la journée de travail du vendredi est de quatre heures et quarante-cinq minutes (4,75 h).

7-2.10 **Entretien durant la période de congé scolaire (été et semaine de relâche)**

Avant le 15 juin de chaque année, l'Employeur dépose au Comité de relations du travail la planification des besoins en effectifs pour les travaux relatifs à l'entretien général de la bâtisse pendant la période débutant le 15 juin et se terminant à la date de la fête du Travail.

A) Promotion

Durant cette période, l'Employeur peut offrir aux personnes salariées de la catégorie d'emplois de soutien manuel qui le demandent d'exécuter des travaux d'une autre classe d'emplois, dans la mesure où elles possèdent les qualifications requises. Dans un tel cas, les alinéas a) et c) de la clause 5-1.08 s'appliquent.

B) Horaire de travail

Durant cette période, une personne salariée peut faire la demande de modifier temporairement son quart de travail de l'horaire de soir ou de nuit à l'horaire de jour.

C) Ajout d'heures

Durant cette période, l'Employeur doit offrir de combler ses besoins en effectifs par l'ajout du nombre d'heures additionnelles nécessaires aux personnes salariées à temps partiel de la catégorie d'emplois de soutien manuel qui le demandent, et ce, en respectant l'ordre d'ancienneté pour l'attribution des heures additionnelles.

7-3.00 **Temps supplémentaire**

7-3.01 À l'exception des cas prévus pour la sous-catégorie d'emplois de soutien paratechnique à la clause 7-3.10, tout travail requis par l'Employeur, accepté et exécuté par une personne salariée en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail tel que défini à l'article 7-1.00, est considéré comme temps supplémentaire.

7-3.02 La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, accepte d'accompagner des élèves à une activité ou un voyage organisé par ce dernier et qui nécessite de coucher à l'extérieur a droit, en compensation, à une journée de travail chômée et payée par nuit, jusqu'à concurrence de trois (3) journées par année.

Lorsque l'activité ou le voyage ne nécessite pas de coucher à l'extérieur, la personne salariée inscrit ses heures d'encadrement sur sa feuille de temps.

Il est entendu que la personne salariée qui participe à une telle activité, alors que l'Employeur ne lui en a pas fait la demande, n'a droit à aucune compensation.

Section I Catégorie d'emplois de personnel professionnel

- 7-3.03 La professionnelle ou le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire.
- 7-3.04 La professionnelle ou le professionnel et l'Employeur conviennent du moment de la reprise de ce temps compensatoire qui, au choix de la personne salariée, doit être repris à l'intérieur de l'année de travail où il a été acquis ou, pour un maximum de trente-cinq (35) heures au 30 juin de l'année en cours, en prolongation de la période de vacances, conformément à la clause 7-4.03.

Section II Catégories d'emplois de soutien manuel et paratechnique

- 7-3.05 Sous réserve des autres dispositions prévues au présent article, le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante et ne peut être différé pour combler une semaine de travail à temps partiel :
- a) au taux et demi, soit cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées en plus de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
 - b) au taux double, soit deux cents pour cent (200 %) du taux de traitement horaire de la personne salariée pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un congé chômé et payé prévu à la clause 4-13.01.

Catégorie d'emplois du soutien manuel

- 7-3.06 La personne salariée a droit à la rémunération du temps supplémentaire telle que prévue à la clause 7-3.05 de la façon suivante :
- a) à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire dans les cas prévus au paragraphe a) de la clause 7-3.05;
 - b) au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire dans les cas prévus au paragraphe b) de la clause 7-3.05.
- 7-3.07 La personne salariée qui est rappelée une fois qu'elle a quitté l'établissement reçoit, selon la formule la plus avantageuse, une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail à taux simple ou une rémunération en temps supplémentaire, conformément à la clause 7-3.05.

- 7-3.08 À la demande de la personne salariée, tout temps supplémentaire effectué peut être converti en congé de la manière prévue aux paragraphes a) et b) de la clause 7-3.06. La personne salariée convient avec l'Employeur du moment de la prise de ce congé, selon les dispositions prévues à la clause 7-3.04²².

Les parties s'entendent pour maintenir, en temps à compenser en congé avec traitement, le temps supplémentaire accumulé à la date de la signature de la convention collective.

Catégorie d'emplois de soutien paratechnique

- 7-3.09 À la demande de la personne salariée, l'Employeur convertit en congés payés, en tout ou en partie, le temps fait en temps supplémentaire, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %), selon le cas.

La personne salariée convient du moment de la prise de ce temps supplémentaire qui, règle générale, doit être repris à l'intérieur de l'année de travail où il a été acquis.

- 7-3.10 Sauf dans le cas prévu à la clause 7-3.09, n'est pas considéré comme temps supplémentaire le temps effectué à titre de remplacement d'une personne salariée lorsque ce remplacement est effectué à l'intérieur des heures régulières de travail, de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail telles que définies aux clauses 7-1.13 et 7-1.15.

Les heures supplémentaires sont offertes aux personnes salariées, par ordre d'ancienneté. Il est entendu que la personne salariée y ayant droit peut ajouter ces heures à son horaire si cela n'occasionne pas de conflit avec son horaire régulier.

- 7-3.11 À la demande de la personne salariée, la clause 7-3.08 s'applique.

Section III Catégories d'emplois de soutien administratif et technique

- 7-3.12 Lorsqu'une situation nécessite du temps supplémentaire et que la personne affectée de façon habituelle à cette tâche (administrative ou technique) ne peut effectuer ladite tâche, elle est offerte par ordre d'ancienneté, en tenant compte des compétences nécessaires, prioritairement aux personnes salariées de la même catégorie d'emplois, couvertes par l'accréditation, déjà sur les lieux du travail, selon les modalités suivantes :

²² Pour un maximum de trente-cinq (35) heures pour la catégorie d'emplois paratechnique et de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h) pour la catégorie d'emplois de soutien manuel.

- d'abord, aux personnes salariées régulières dont la semaine de travail est inférieure à cent pour cent (100 %) du maximum de la semaine régulière de travail à temps complet soit trente-cinq (35) heures, et ce, jusqu'au maximum de la semaine régulière de travail, soit trente-cinq (35) heures par semaine, rémunéré à son taux de traitement régulier;
- ensuite, à l'ensemble des personnes salariées régulières, jusqu'au maximum de quarante (40) heures par semaine, à son choix, d'un congé équivalent ou d'une rémunération à taux simple;
- à défaut d'appliquer les deux paragraphes précédents, l'Employeur peut utiliser les services des personnes salariées inscrites sur la liste d'appel ou d'une personne de l'extérieur.

7-3.13 La personne salariée qui est rappelée une fois qu'elle a quitté l'établissement reçoit, selon la formule la plus avantageuse, une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail à taux simple ou une rémunération en temps supplémentaire, conformément à la clause 7-3.05.

7-3.14 Sous réserve des clauses 7-3.04, 7-3.08 et 7-3.09, la personne salariée convient du moment de la prise de ce temps supplémentaire qui, règle générale, doit être repris à l'intérieur de l'année de travail où il a été acquis, pour un maximum de trente-cinq (35) heures par année à être repris en prolongation de la période de vacances.

7-3.15 Sauf dans le cas prévu à la clause 7-3.12, n'est pas considéré comme temps supplémentaire le temps effectué à titre de remplacement d'une personne salariée lorsque ce remplacement est effectué à l'intérieur des heures régulières de travail, de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail telles que définies aux clauses 7-1.10 à 7-1.13.

7-3.16 Les parties s'entendent pour maintenir, en temps à compenser en congé avec traitement, le temps supplémentaire accumulé à la date de la signature de la convention collective.

Section IV Toutes les catégories d'emplois

7-3.17 Affectation lors des « portes ouvertes »

Lorsque, à la demande de l'Employeur, une personne salariée est affectée en dehors de sa semaine ou de sa journée régulière de travail à l'activité « portes ouvertes » ou à des tâches qui y sont reliées, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches requises pour une période de temps équivalant à cinq (5) heures, à être compensée en temps (sept [7]

heures) lors de la journée pédagogique qui précède la fête de l'Action de grâce.

L'Employeur exige la présence obligatoire de chaque membre du personnel, exception faite du personnel de soutien manuel et du personnel paratechnique, à moins d'une autorisation spéciale exceptionnelle accordée par le supérieur immédiat.

Les parties conviennent que, de façon exceptionnelle, la période de repas qui sera allouée est d'une durée limitée à un maximum de trente (30) minutes.

7-3.18 **Compensation – appels téléphoniques à domicile**

Lorsque, à la demande de l'Employeur, une personne salariée est requise pour effectuer des tâches reliées à la réception des appels téléphoniques pour absences ou appels téléphoniques auprès des suppléants ou remplaçants pour combler lesdites absences, et ce, à partir de son domicile, la personne salariée concernée est compensée de trente-cinq (35) heures pour la suppléance du personnel enseignant et de trente-cinq (35) heures pour la suppléance du personnel paratechnique, ajoutées à sa banque de trente-cinq (35) heures de temps compensatoire de vacances annuelles.

7-3.19 **Affectation lors des sessions d'examens pour admission des nouveaux élèves**

Lorsqu'une personne salariée est affectée à une session d'examens pour admission des nouveaux élèves, dans le cas où la clause 7-3.09 s'applique et que cette personne devrait obligatoirement être remplacée si elle s'absentait lors de cette affectation, le temps supplémentaire effectué est rémunéré.

7-4.00 **Vacances**

7-4.01 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-4.07 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie annuellement de :

- 1) quinze (15) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou il ait complété au moins une (1) année de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 2) seize (16) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou il ait complété deux (2) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;

- 3) dix-sept (17) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou il ait complété trois (3) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 4) dix-huit (18) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou il ait complété quatre (4) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 5) vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ou il ait complété cinq (5) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 6) vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées si elle ou il a dix-sept (17) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 7) vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées si elle ou il a dix-neuf (19) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 8) vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées si elle ou il a vingt et une (21) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 9) vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées si elle ou il a vingt-trois (23) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 10) vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées si elle ou il a vingt-cinq (25) années ou plus de service au 30 juin de l'année d'acquisition.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, pour la personne salariée dont l'horaire de travail comprend le samedi et le dimanche, ces journées sont réputées être des jours ouvrables.

7-4.02 La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service au 30 juin bénéficie d'un jour et un quart ($1 \frac{1}{4}$) de vacances payées par mois de service pour les catégories d'emplois de personnel professionnel et de soutien manuel, et d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) de vacances payées par mois pour les personnes salariées de la catégorie d'emplois de soutien paratechnique.

7-4.03 Les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec l'Employeur.

- 7-4.04 La banque de jours de vacances doit être totalement épuisée avant de pouvoir utiliser la banque de temps compensatoire cumulé conformément à l'article 7-3.00 à la suite du travail supplémentaire effectué.
- Les jours de vacances qui n'ont pas été utilisés sont monnayables au 30 juin suivant l'année de leur acquisition.
- 7-4.05 Les vacances sont prises par période d'au moins une (1) semaine à la fois dans la mesure du possible.
- 7-4.06 La personne salariée incapable de prendre ses vacances pour raison d'invalidité, de congé de maternité, d'accident ainsi que d'accident de travail survenus avant le début des vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances doit être soumis à l'Employeur pour approbation.
- 7-4.07 La durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité, durant un congé de maternité, durant un congé pour adoption ou durant une absence résultant d'un accident de travail.
- 7-4.08 Sur demande de la personne salariée, l'Employeur accorde un congé pour compléter la période de vacances estivales jusqu'à la date du retour au travail des personnes salariées de sa catégorie d'emplois.
- Ce congé est, au choix de la personne salariée, sans traitement, ou constitue une remise en temps du temps supplémentaire effectué au cours de l'année précédente, conformément à l'article 7-3.00.

Chapitre 8-0.00 RELATIONS DU TRAVAIL**8-1.00 Comité de relations du travail**

- 8-1.01 Le Comité de relations du travail est composé de deux (2) personnes choisies par le Syndicat et de deux (2) autres personnes choisies par l'Employeur.
- 8-1.02 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.
- 8-1.03 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.
- 8-1.04 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.
- 8-1.05 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.
- 8-1.06 Dans le respect de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, chapitre E-12.001) et dans le but de permettre aux parties d'évaluer la nécessité de former un comité sur l'équité salariale si nécessaire, telle que prévu par la loi, le ou avant le 15 septembre de chaque année, l'Employeur dépose aux membres du Comité de relations du travail la liste des personnes salariées de toutes les catégories d'emplois visées par l'accréditation ou non.
- Cette liste doit indiquer les informations salariales mises à jour pour tout emploi occupé par une personne salariée de sexe masculin, et ce, afin de permettre le maintien de l'équité salariale, tel que prévu par la Loi sur l'équité salariale RLRQ, chapitre E-12.001). Elle doit aussi indiquer la liste et les modifications des tâches des personnes salariées à son emploi
- 8-1.07 À la suite du dépôt des informations prévues à la clause 8-1.06, le Comité de relations du travail peut recommander la formation d'un Comité sur l'équité salariale, et ce, dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale RLRQ, chapitre E-12.001).
- 8-1.08 Tout ajustement salarial résultant de l'application de la loi pour le maintien de l'équité salariale est effectif et remboursable rétroactivement à la date des modifications de traitement des emplois masculins utilisés comme comparables.

Chapitre 9-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 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.

9-1.02 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

9-1.03 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.

9-1.04 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.

9-1.05 Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'en modifie pas la nature.

Deuxième étape

9-1.06 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.

9-1.07 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.

9-1.08 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.06 n'a pas eu lieu ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.07 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite aux clauses 9-2.01 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

9-2.00 Procédure d'arbitrage

Troisième étape

9-2.01 Lorsque le Syndicat soumet le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.07, envoyer un avis écrit à l'Employeur.

Quatrième étape

9-2.02 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.

9-2.03 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

9-2.04 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.

- 9-2.05
- 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

- 9-2.06 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 la personne salariée a droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 9-2.07 Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission de la personne salariée et la valeur dudit consentement.
- 9-2.08 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.
- 9-2.09 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 9-2.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés en parts égales par les parties.
- 9-2.11 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.

Chapitre 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 Droits acquis

10-1.01 Lorsqu'une personne salariée se croit lésée par une décision de l'Employeur qui modifie ses conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention collective, elle 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.

10-2.00 Nullité d'une stipulation

10-2.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-3.00 Impression de la convention

10-3.01 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 personne salariée et une copie papier sur demande.

10-4.00 Modification des clauses

10-4.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention pourra être modifiée pendant l'application de ladite convention.

10-4.02 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).

10-5.00 Dénonciation de la convention

10-5.01 Six (6) mois avant son échéance, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de dénoncer la présente convention collective.

10-6.00 Rétroactivité

10-6.01 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

10-7.00 Durée de la convention

10-7.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2022.

Toutefois, les clauses 4-10.03 et 7-4.04 entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

10-7.02 Les clauses de la présente convention sont prolongées jusqu'à la signature de la prochaine convention.

10-7.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

10-8.00 **Frais de scolarité**

10-8.01 Le présent article s'applique à la personne salariée 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, la personne salariée doit avoir rempli la condition le 30 juin pour une application l'année scolaire suivante.

10-8.02 Sous réserve de l'annexe K, la personne salariée qui a une charge de travail 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 la personne salariée 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.

10-8.03 Sous réserve de l'annexe K, la personne salariée qui a une charge de travail 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 la personne salariée a plus de deux (2) enfants inscrits à l'Académie, elle 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.

10-8.04 Sous réserve de l'annexe K, la personne salariée qui a une charge de travail 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 la personne salariée a plus de deux (2) enfants inscrits à l'Académie, elle 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.

10-9.00 Représailles et discrimination

10-9.01 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.

10-9.02 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.

10-9.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

10-10.00 Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique

10-10.01 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.

10-10.02 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 la personne salariée et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste ».

10-10.03 La personne salariée 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.

10-10.04 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.

- 10-10.05 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 personne salariée reçoit, lors de son embauche, copie de ladite politique et l'Employeur s'assure que la nouvelle personne salariée signe un formulaire attestant qu'elle en a pris connaissance.

10-11.00 **Antécédents judiciaires**

- 10-11.01 Chaque personne salariée doit remettre à l'Employeur un formulaire attestant de l'absence d'antécédents judiciaires.

- 10-11.02 Il est de la responsabilité de chaque personne salariée d'informer l'Employeur de toute modification relative à ses antécédents judiciaires.

- 10-11.03 Dans le cas où le Service de police exige la prise d'empreintes digitales de la personne salariée, celle-ci sera assermentée 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.

- 10-11.04 Les frais reliés aux rapports de recherche des antécédents judiciaires de la personne salariée sont aux frais de l'Employeur.

10-12.00 **Programme d'accès à l'égalité à l'emploi**

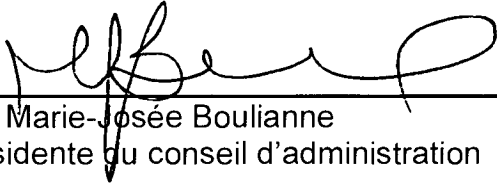
- 10-12.01 Conformément aux exigences de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'Employeur s'est doté d'un Programme d'accès à l'égalité à l'emploi.

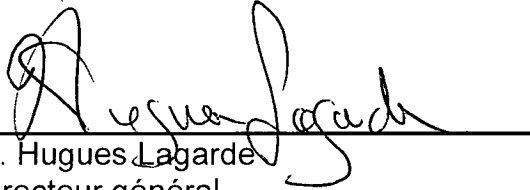
Ce programme offre un milieu sans discrimination en permettant l'accessibilité à l'emploi aux groupes visés.

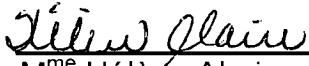
En foi de quoi, les parties ont signé à St-Jérôme le 30^e jour du mois de

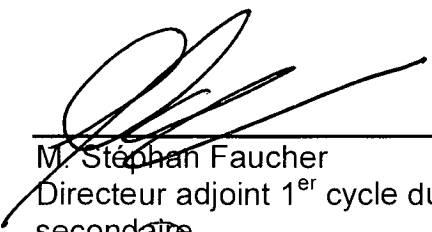
juin 2017


Académie Lafontaine


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



M. Hugues Lagarde
Directeur général

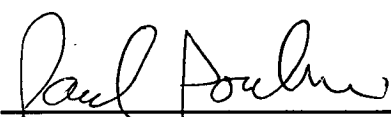

M^{me} Hélène Alarie
Directrice générale adjointe et
directrice des services administratifs

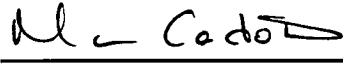

M. Stéphane Faucher
Directeur adjoint 1^{er} cycle du
secondaire


M. Gilles Prieur
Coordonnateur aux ressources
humaines

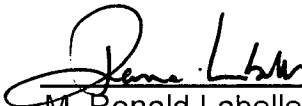
**Syndicat du personnel de
l'Académie Lafontaine (CSQ)**


M^{me} Francine Brabant
Présidente


M. Paul Poulin
2^e vice-président


M^{me} Manon Cadotte
Négociatrice


M^{me} Hélène St-Aubin
Négociatrice


M. Ronald Labelle
Porte-parole CSQ

Annexe A Certificat d'accréditationRESU
26-02-08
ML**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**

Dossiers : AM-2000-9163, (AM-2000-0828) et (AM-2000-7024)
Cas : CM-2008-0414

Montréal, le 21 février 2008

AU NOM DE LA COMMISSION : Hélène Hébert

Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ)

Requérant de première part

et

Académie Lafontaine inc.

Requérante de deuxième part

DÉCISION

[1] Le 30 janvier 2008, les requérants déposent une requête conjointe en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de fusionner en une seule, les accréditations AM-2000-0828 et AM-2000-7024 détenues par le requérant de première part chez la requérante de deuxième part.

[2] De plus, les requérants demandent que la description de l'unité de négociation, apparaissant à l'accréditation résultant de la fusion, se lise :

« Tout le personnel de soutien et tout le personnel professionnel, à l'exclusion des salariées et salariés surveillants-sauveteurs et entraîneurs. »

AM-2000-9163 / CM-2008-0414

PAGE : 2

[3] Par une décision rendue le 9 juin 2003, le requérant de première part est accrédité pour représenter :

« Toutes les employées et tous les employés de soutien manuel, toutes les surveillantes et tous les surveillants d'élèves et toutes les professionnelles et tous les professionnels, salariés au sens du Code du travail. »

De : Académie Lafontaine inc.
2171, boulevard Maurice
Lafontaine (Québec) J7Z 5V3

Établissement visé :

2171, boulevard Maurice
Lafontaine (Québec) J7Z 5V3

Dossier : AM-2000-0828.

[4] Par une décision rendue le 22 décembre 2005, le requérant de première part est accrédité pour représenter :

« Toutes les salariées et tous les salariés de soutien technique, paratechnique et administratif, à l'exclusion des salariées et des salariés paratechniques déjà syndiqués et des salariées et salariés surveillants-sauveteurs et entraîneurs. »

De : Académie Lafontaine
2171, boulevard Maurice
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4M7

Établissement visé :

2171, boulevard Maurice
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4M7

Dossier : AM-2000-7024.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

FUSIONNE en une seule les accréditations AM-2000-0828 et AM-2000-7024;

AM-2000-9163 / CM-2008-0414

PAGE : 3

DÉCLARE

que le requérant de première part, **Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ)**, est accrédité pour représenter :

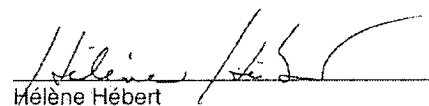
« **Tout le personnel de soutien et tout le personnel professionnel, à l'exclusion des salariées et salariés surveillants-sauveteurs et entraîneurs.** »

De : **Académie Lafontaine inc.**
2171, boulevard Maurice
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4M7

Établissement visé :

2171, boulevard Maurice
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 4M7

Dossier : AM-2000-9163.


Hélène Hébert
Agente de relations du travail

M. Yves Naud
Représentant du requérant de première part

M. Claude Potvin
Représentant de la requérante de deuxième part



HH/cl

Annexe B

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 C Contrat d'engagement

ENTRE

L'Académie Lafontaine inc.
ci-après appelée « l'Employeur »

ET

 résidant à

 ci-après appelé(e) « la personne salariée »

L'Employeur retient les services de la personne salariée à compter du : _____
20 ____.

La personne salariée et l'Employeur reconnaissent avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat et en avoir pris connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

La personne salariée et l'Employeur conviennent de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux règlements du Comité catholique et aux résolutions, directives, règlements de l'Académie.

Le statut de la personne salariée est celui de :

Date probable de fin d'emploi

- régulier
 temporaire
 surnuméraire

Titre d'emploi _____

Taux horaire _____

Nombre d'heures par semaine _____

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

 Pour l'Employeur

 La personne salariée

 Témoin

Annexe D Ancienneté générale au 30 juin 2016

Nom, Prénom	Classe d'emplois	Catégorie d'emplois	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Ancienneté
	Soutien administratif	Secrétaire d'école	07-08-89	26 ans et 235 jours
	Soutien manuel	Ouvrier d'entretien classe II	18-09-89	26 ans et 205 jours
	Soutien administratif	Agente de bureau classe principale et agente de bureau classe II-Téléphoniste	25-09-89	26 ans et 200 jours
	Soutien manuel	Ouvrier d'entretien classe I	05-11-90	25 ans et 170 jours
	Soutien administratif	Secrétaire d'école	15-05-91	25 ans et 33 jours
	Surveillante d'élèves et soutien administratif	Surveillante d'élèves	03-09-91	24 ans et 215 jours
	Soutien administratif et surveillante d'élèves	Agente de bureau classe principale	03-09-91	24 ans et 122 jours
	Soutien technique	Technicienne en loisirs	12-02-92	23 ans et 172 jours
	Soutien technique	Technicienne en administration	16-11-92	23 ans et 160 jours
	Soutien technique	Technicien en documentation	10-01-94	22 ans et 124 jours
	Soutien manuel et surveillant d'élèves	Ouvrier d'entretien classe II	19-04-94	21 ans et 36 jours
	Soutien technique	Infirmière	02-11-95	20 ans et 177 jours
	Soutien administratif et surveillante d'élèves	Secrétaire d'école	26-08-94	19 ans et 152 jours
	Soutien administratif	Agente de bureau classe II-Téléphoniste	24-10-90	19 ans et 27 jours

Nom, Prénom	Classe d'emplois	Catégorie d'emplois	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Ancienneté
	Soutien manuel	Concierge de nuit	04-11-96	18 ans et 156 jours
	Soutien technique	Technicien en informatique	01-09-98	16 ans et 156 jours
	Soutien administratif et surveillante d'élèves	Secrétaire de gestion	24-01-00	15 ans et 64 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	31-08-98	14 ans et 219 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	08-10-97	14 ans et 67 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	16-09-98	13 ans et 251 jours
	Professionnelle et soutien technique	Animatrice de vie spirituelle et d'engagement communautaire	11-08-03	12 ans et 233 jours
	Soutien technique	Technicienne de travaux pratiques	11-03-03	11 ans et 130 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	10-09-01	11 ans et 96 jours
	Soutien manuel	Ouvrier d'entretien classe II	17-05-99	11 ans et 77 jours
	Soutien technique	Technicienne en éducation spécialisée	06-10-05	10 ans et 175 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	03-09-02	10 ans et 137 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	03-09-02	10 ans et 109 jours
	Soutien technique et surveillante d'élèves	Technicienne en services de garde et surveillante d'élèves	31-05-01	10 ans et 94 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	30-08-00	10 ans et 54 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	31-08-93	9 ans et 197 jours
	Soutien administratif	Agente de bureau classe II- Téléphoniste et absences	01-12-95	9 ans et 51 jours

Nom, Prénom	Classe d'emplois	Catégorie d'emplois	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Ancienneté
	Soutien manuel et soutien technique	Ouvrier d'entretien classe II	23-09-04	9 ans et 48 jours
	Soutien technique	Technicienne en éducation spécialisée	27-08-07	8 ans et 221 jours
	Surveillant d'élèves et soutien administratif	Agent de bureau classe II et surveillant d'élèves	06-09-00	8 ans et 19 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	12-10-04	8 ans et 10 jours
	Professionnelle	Conseillère pédagogique	26-08-08	7 ans et 221 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	16-02-04	7 ans et 198 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	13-09-04	7 ans et 78 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	31-08-06	7 ans et 21 jours
	Soutien administratif et technique	Technicienne en administration	12-11-08	6 ans et 190 jours
	Surveillant d'élèves	Surveillant d'élèves	06-11-06	6 ans et 39 jours
	Soutien technique	Technicien en loisirs	16-08-10	5 ans et 117 jours
	Professionnelle	Orthopédagogue	30-08-10	5 ans et 66 jours
	Soutien technique	Technicien en loisirs	09-01-12	4 ans et 25 jours
	Soutien technique	Technicien en éducation spécialisée	15-02-12	4 ans et 98 jours
	Soutien manuel	Ouvrier d'entretien classe II	15-10-08	3 ans et 83 jours
	Soutien administratif	Secrétaire de gestion	23-09-10	3 ans et 0 jour
	Soutien administratif	Secrétaire d'école	04-07-13	2 ans et 257 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	12-11-08	2 ans et 218 jours

Nom, Prénom	Classe d'emplois	Catégorie d'emplois	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Ancienneté
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	31-08-11	2 ans et 218 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	11-06-13	2 ans et 218 jours
	Professionnelle	Conseillère en formation scolaire	23-08-13	2 ans et 201 jours
	Soutien manuel	Ouvrier d'entretien classe II	17-03-08	2 ans et 192 jours
	Soutien technique	Technicienne en administration	26-10-11	2 ans et 151 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	13-03-13	2 ans et 125 jours
	Soutien manuel	Ouvrier certifié d'entretien	21-05-13	2 ans et 110 jours
	Soutien technique	Technicienne en administration	16-12-13	2 ans et 91 jours
	Soutien administratif	Agente de bureau classe principale	24-01-14	2 ans et 61 jours
	Surveillant d'élèves	Surveillant d'élèves	05-11-13	1 an et 219 jours
	Soutien administratif	Secrétaire	14-05-15	1 an et 34 jours
	Soutien administratif	Agente de bureau classe II- Téléphoniste	21-05-15	1 an et 29 jours
	Soutien manuel	Ouvrier d'entretien classe II	21-12-15	0 an et 139 jours
	Surveillante d'élèves	Surveillante d'élèves	21-01-16	0 an et 112 jours

Annexe D₁ Ancienneté – professionnelles au 30 juin 2016

Nom, prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté	Échelon
	26-08-08	7 ans et 221/260 jours	17
	14-10-08	7 ans et 93/260 jours	15
	30-08-10	5 ans et 66/260 jours	18
	23-09-13	2 ans et 201/260 jours	18

Annexe D₂ Ancienneté – soutien administratif au 30 juin 2016

Nom, Prénom	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Date d'obtention d'un poste (jj-mm-aa)	Ancienneté
	07-08-89	07-08-89	26 ans et 235 jours
	25-09-89	25-09-89	26 ans et 200 jours
	15-05-91	15-05-91	25 ans et 33 jours
	24-10-90	24-10-90	19 ans et 27 jours
	03-09-91	17-09-95	18 ans et 224 jours
	26-08-94	26-08-94	13 ans et 258 jours
	24-01-00	30-08-01	13 ans et 120 jours
	01-12-95	02-10-06	9 ans et 51 jours
	06-09-00	24-05-05	5 ans et 223 jours
	23-09-10	01-07-13	3 ans et 0 jour
	04-07-13	04-07-13	2 ans et 257 jours
	24-01-14	07-04-14	2 ans et 61 jours
	06-09-12	14-05-15	1 an et 34 jours
	16-04-13	21-05-15	1 an et 29 jours

Annexe D₃ Ancienneté – soutien manuel au 30 juin 2016

Nom, prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté
	18-09-89	26 ans et 205/260 jours
	05-11-90	25 ans et 170/260 jours
	04-11-96	18 ans et 156/260 jours
	17-05-99	11 ans et 77/260 jours
	19-04-94	9 ans et 210/260 jours
	23-09-04	8 ans et 218/260 jours
	15-10-08	3 ans et 83/260 jours
	Poste : 04-10-2013 Embauche : 17-03-2008	2 ans et 192/260 jours
	Poste : 28-01-2014 Embauche : 21-05-2013	2 ans et 110/260 jours
	Poste : 21-12-2015 Embauche : 21-08-2011	0 an et 139/260 jours

Annexe D₄ Ancienneté – surveillantes et surveillants d'élèves au 30 juin 2016

Nom, prénom	Date d'entrée en fonction (jj-mm-aa)	Ancienneté
	03-09-1991	23 ans et 6/260 jours
	31-08-1998	14 ans et 219/260 jours
	08-10-1997	14 ans et 67/260 jours
	16-09-1998	13 ans et 251/260 jours
	10-09-2001	11 ans et 96/260 jours
	03-09-2002	10 ans et 137/260 jours
	03-09-2002	10 ans et 109/260 jours
	30-08-2001	10 ans et 54/260 jours
	31-08-1999	9 ans et 197/260 jours
	12-10-2004	8 ans et 10/260 jours
	16-02-2004	7 ans et 198/260 jours
	13-09-2004	7 ans et 78/260 jours
	06-09-2000	7 ans et 56/260 jours
	31-05-2001	7 ans et 52/260 jours
	31-08-2006	7 ans et 21/260 jours
	06-11-2006	6 ans et 39/260 jours
	Poste : 29-08-2013 Embauche : 12-11-2008	2 ans et 218/260 jours
	Poste : 29-08-2013 Embauche : 31-08-2011	2 ans et 218/260 jours
	Poste : 29-08-2013 Embauche : 11-06-2013	2 ans et 218/260 jours
	Poste : 07-01-2014 Embauche : 13-03-2013	2 ans et 125/260 jours
	Poste : 28-08-2014 Embauche : 05-11-2013	1 an et 219/260 jours
	Poste : 27-01-2016 Embauche : 07-11-2007	0 an et 112/260 jours

Annexe D₅ Ancienneté – Soutien technique au 30 juin 2016

Nom, Prénom	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Date d'obtention d'un poste (jj-mm-aa)	Ancienneté
	12-02-92	24-08-92	23 ans et 172 jours
	16-11-92	16-11-92	23 ans et 160 jours
	10-01-94	10-01-94	22 ans et 124 jours
	02-11-95	02-11-95	20 ans et 177 jours
	01-09-98	12-10-99	16 ans et 156 jours
	11-03-03	11-03-03	11 ans et 130 jours
	06-10-05	06-10-05	10 ans et 175 jours
	27-08-07	27-08-07	8 ans et 221 jours
	31-05-01	09-01-07	8 ans et 63 jours
	12-11-08	13-05-09	6 ans et 190 jours
	01-04-10	16-08-10	5 ans et 117 jours
	09-01-12	09-01-12	4 ans et 125 jours
	15-02-12	15-02-12	4 ans et 98 jours
	26-10-11	01-12-13	2 ans et 151 jours
	16-12-13	24-02-14	2 ans et 91 jours

Annexe D₆ Liste de rappel par date d'entrée en fonction de service au 30 juin 2016

(Surveillantes et surveillants d'élèves au 30 juin 2016)
Minimum 120 heures

Nom, Prénom	Date d'embauche (jj-mm-aa)	Ancienneté
	6 avril 2004	4257,08
	23 octobre 2007	1575,43
	29 septembre 2008	605,44
	28 août 2014	467,03
	9 octobre 2014	306,74
	11 décembre 2015	142,15

Annexe E 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

La personne salariée :**Nom :** _____ **Prénom :** _____**Adresse :** _____

Conformément aux dispositions de l'article 4-17.00 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 est affectivement en congé, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective. Pour ladite période de congé, les dispositions de l'alinéa d) de la clause 4-17.07 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 4-17.07.

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

Pour l'Employeur

La personne salariée

(nom du représentant de l'Employeur)

(nom de la personne salariée)

c.c. Syndicat

Annexe G Taux et échelles de traitement horaires, taux et échelles de traitement annuel, primes, montants forfaitaires et rémunération additionnelle applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires²³ au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective – à titre indicatif

1- Majoration de la rémunération

Les taux et les échelles de traitement horaires, les taux et les échelles de traitement annuel et les primes applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel 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 variable liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019.

Les taux et les échelles de traitement horaires, les taux et les échelles de traitement annuel, les primes, les montants forfaitaires 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 et aux échelles de traitement horaires, aux taux et aux échelles de traitement annuel, aux primes, aux montants forfaitaires et à la rémunération additionnelle applicables aux personnes salariées des catégories du personnel de soutien et du personnel professionnel des commissions scolaires, conformément aux clauses 5-4.02 et 5-4.03.

2- Rémunération additionnelle

Les conventions collectives 2015-2020 visant le personnel de soutien et le personnel professionnel des commissions scolaires prévoient 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 5-4.02 et 5-4.03, les parties conviennent d'appliquer aux personnes salariées visées par les présentes (incluant les personnes qui ont ou auront quitté leur emploi à l'Académie pendant les périodes

²³ Voir la Convention collective 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (S3) ainsi que l'Entente 2015-2020 intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) (P1).

de référence) la rémunération additionnelle applicable, et ce, selon les mêmes modalités et les mêmes règles que celles énoncées dans lesdites conventions collectives.

3- Intégration aux nouvelles échelles de traitement le 2 avril 2019

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de sa classe d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles s'appliquent.

4- Personne salariée hors taux ou hors échelle

La personne salariée dont le taux de traitement le 1^{er} avril 2019 est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur au 2 avril 2019 pour sa classe d'emplois, conserve le taux de traitement qu'elle détenait au 1^{er} avril 2019 et est considérée à titre de « *personne salariée hors taux ou hors échelle* ». Par la suite, à compter du 1^{er} avril 2020, la personne salariée hors taux ou hors échelle se voit appliquer toute majoration salariale (soit les paramètres en pourcentage, relatifs aux clauses de parité salariale, 5-4.02 et 5-4.03, qui pourront être convenue dans le secteur public à compter de cette date) à raison de cinquante pour cent (50 %) des paramètres d'augmentation salariale consentie. L'autre cinquante pour cent (50 %) des paramètres étant versé par l'Employeur sous forme d'un montant forfaitaire à la personne salariée visée, et ce, jusqu'au moment où l'écart entre le traitement hors taux ou hors échelle et l'échelle de traitement en vigueur ou le taux horaire, selon le cas, puisse se résorber.

5- Personnel professionnel (35 heures)

2141 Animatrice ou animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	39 568 \$	40 162 \$	40 865 \$	41 682 \$	44 671 \$
2	40 887 \$	41 500 \$	42 226 \$	43 071 \$	46 114 \$
3	42 304 \$	42 939 \$	43 690 \$	44 564 \$	47 612 \$
4	43 773 \$	44 430 \$	45 208 \$	46 112 \$	49 127 \$
5	45 295 \$	45 974 \$	46 779 \$	47 715 \$	50 735 \$
6	46 869 \$	47 572 \$	48 405 \$	49 373 \$	52 360 \$
7	48 490 \$	49 217 \$	50 078 \$	51 080 \$	54 058 \$
8	51 066 \$	51 832 \$	52 739 \$	53 794 \$	55 793 \$
9	52 891 \$	53 684 \$	54 623 \$	55 715 \$	57 602 \$
10	54 808 \$	55 630 \$	56 604 \$	57 736 \$	59 446 \$
11	56 769 \$	57 621 \$	58 629 \$	59 802 \$	61 382 \$
12	58 846 \$	59 729 \$	60 774 \$	61 989 \$	63 354 \$
13	61 010 \$	61 925 \$	63 009 \$	64 269 \$	65 418 \$
14	63 253 \$	64 202 \$	65 326 \$	66 633 \$	67 208 \$
15	65 578 \$	66 562 \$	67 727 \$	69 082 \$	69 034 \$
16	67 190 \$	68 198 \$	69 391 \$	70 779 \$	70 933 \$
17	68 844 \$	69 877 \$	71 100 \$	72 522 \$	72 851 \$
18	72 852 \$	73 945 \$	75 239 \$	76 744 \$	74 842 \$

2153 Conseillère ou conseiller en formation scolaire

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	40 241 \$	40 845 \$	41 560 \$	42 391 \$	44 671 \$
2	41 772 \$	42 399 \$	43 141 \$	44 004 \$	46 114 \$
3	43 363 \$	44 013 \$	44 783 \$	45 679 \$	47 612 \$
4	45 018 \$	45 693 \$	46 493 \$	47 423 \$	49 127 \$
5	46 733 \$	47 434 \$	48 264 \$	49 229 \$	50 735 \$
6	48 528 \$	49 256 \$	50 118 \$	51 120 \$	52 360 \$
7	50 433 \$	51 189 \$	52 085 \$	53 127 \$	54 058 \$
8	53 825 \$	54 632 \$	55 588 \$	56 700 \$	55 793 \$
9	55 950 \$	56 789 \$	57 783 \$	58 939 \$	57 602 \$
10	58 164 \$	59 036 \$	60 069 \$	61 270 \$	59 446 \$
11	60 484 \$	61 391 \$	62 465 \$	63 714 \$	61 382 \$
12	62 903 \$	63 847 \$	64 964 \$	66 263 \$	63 354 \$
13	65 470 \$	66 452 \$	67 615 \$	68 967 \$	65 418 \$
14	68 105 \$	69 127 \$	70 337 \$	71 744 \$	67 208 \$
15	70 899 \$	71 962 \$	73 221 \$	74 685 \$	69 034 \$
16	72 643 \$	73 733 \$	75 023 \$	76 523 \$	70 933 \$
17	74 432 \$	75 548 \$	76 870 \$	78 407 \$	72 851 \$
18	76 293 \$	77 437 \$	78 792 \$	80 368 \$	74 842 \$

2104 Conseillère ou conseiller pédagogique

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1^{er} avril 2016	Taux à compter du 1^{er} avril 2017	Taux à compter du 1^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	40 241 \$	40 845 \$	41 560 \$	42 391 \$	46 114 \$
2	41 772 \$	42 399 \$	43 141 \$	44 004 \$	47 776 \$
3	43 363 \$	44 013 \$	44 783 \$	45 679 \$	49 529 \$
4	45 018 \$	45 693 \$	46 493 \$	47 423 \$	51 319 \$
5	46 733 \$	47 434 \$	48 264 \$	49 229 \$	53 182 \$
6	48 528 \$	49 256 \$	50 118 \$	51 120 \$	55 136 \$
7	50 433 \$	51 189 \$	52 085 \$	53 127 \$	57 108 \$
8	53 825 \$	54 632 \$	55 588 \$	56 700 \$	59 190 \$
9	55 950 \$	56 789 \$	57 783 \$	58 939 \$	61 345 \$
10	58 164 \$	59 036 \$	60 069 \$	61 270 \$	63 574 \$
11	60 484 \$	61 391 \$	62 465 \$	63 714 \$	65 875 \$
12	62 903 \$	63 847 \$	64 964 \$	66 263 \$	68 304 \$
13	65 470 \$	66 452 \$	67 615 \$	68 967 \$	70 769 \$
14	68 105 \$	69 127 \$	70 337 \$	71 744 \$	72 979 \$
15	70 899 \$	71 962 \$	73 221 \$	74 685 \$	75 280 \$
16	72 643 \$	73 733 \$	75 023 \$	76 523 \$	77 636 \$
17	74 432 \$	75 548 \$	76 870 \$	78 407 \$	80 083 \$
18	76 293 \$	77 437 \$	78 792 \$	80 368 \$	82 585 \$

2123 Orthopédagogue

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	41 546 \$	42 169 \$	42 907 \$	43 765 \$	46 114 \$
2	42 929 \$	43 573 \$	44 336 \$	45 223 \$	47 776 \$
3	44 418 \$	45 084 \$	45 873 \$	46 790 \$	49 529 \$
4	45 961 \$	46 650 \$	47 466 \$	48 415 \$	51 319 \$
5	47 560 \$	48 273 \$	49 118 \$	50 100 \$	53 182 \$
6	49 210 \$	49 948 \$	50 822 \$	51 838 \$	55 136 \$
7	50 912 \$	51 676 \$	52 580 \$	53 632 \$	57 108 \$
8	53 618 \$	54 422 \$	55 374 \$	56 481 \$	59 190 \$
9	55 533 \$	56 366 \$	57 352 \$	58 499 \$	61 345 \$
10	57 547 \$	58 410 \$	59 432 \$	60 621 \$	63 574 \$
11	59 606 \$	60 500 \$	61 559 \$	62 790 \$	65 875 \$
12	61 784 \$	62 711 \$	63 808 \$	65 084 \$	68 304 \$
13	64 061 \$	65 022 \$	66 160 \$	67 483 \$	70 769 \$
14	66 412 \$	67 408 \$	68 588 \$	69 960 \$	72 979 \$
15	68 856 \$	69 889 \$	71 112 \$	72 534 \$	75 280 \$
16	70 549 \$	71 607 \$	72 860 \$	74 317 \$	77 636 \$
17	72 283 \$	73 367 \$	74 651 \$	76 144 \$	80 083 \$
18	76 486 \$	77 633 \$	78 992 \$	80 572 \$	82 585 \$

6- Personnel de soutien (35 heures)**4103 Agente ou agent de bureau, classe II**

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 20 mars 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	18,00 \$	18,01 \$	18,28 \$	18,60 \$	18,97 \$	19,98 \$
2	18,44 \$	18,45 \$	18,73 \$	19,06 \$	19,44 \$	20,25 \$
3	18,86 \$	18,87 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$	20,55 \$
4	19,30 \$	19,31 \$	19,60 \$	19,94 \$	20,34 \$	20,84 \$

4101 Agente ou agent de bureau, classe principale

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	21,20 \$	21,52 \$	21,90 \$	22,34 \$	21,62 \$
2	21,82 \$	22,15 \$	22,54 \$	22,99 \$	22,16 \$
3	22,53 \$	22,87 \$	23,27 \$	23,74 \$	22,74 \$
4	23,30 \$	23,65 \$	24,06 \$	24,54 \$	23,31 \$
5	24,01 \$	24,37 \$	24,80 \$	25,30 \$	23,91 \$
6	24,65 \$	25,02 \$	25,46 \$	25,97 \$	24,52 \$
7					25,14 \$
8					25,79 \$
9					26,47 \$

4113 Secrétaire

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	17,93 \$	18,20 \$	18,52 \$	18,89 \$	20,55 \$
2	18,47 \$	18,75 \$	19,08 \$	19,46 \$	20,98 \$
3	18,99 \$	19,27 \$	19,61 \$	20,00 \$	21,42 \$
4	19,59 \$	19,88 \$	20,23 \$	20,63 \$	21,87 \$
5	20,15 \$	20,45 \$	20,81 \$	21,23 \$	22,35 \$
6	20,75 \$	21,06 \$	21,43 \$	21,86 \$	

4116 Secrétaire d'école

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	18,91 \$	19,19 \$	19,53 \$	19,92 \$	20,98 \$
2	19,48 \$	19,77 \$	20,12 \$	20,52 \$	21,48 \$
3	20,06 \$	20,36 \$	20,72 \$	21,13 \$	22,01 \$
4	20,65 \$	20,96 \$	21,33 \$	21,76 \$	22,54 \$
5	21,30 \$	21,62 \$	22,00 \$	22,44 \$	23,08 \$
6	21,92 \$	22,25 \$	22,64 \$	23,09 \$	23,65 \$
7	22,56 \$	22,90 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,22 \$

4111 Secrétaire de gestion

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	20,58 \$	20,89 \$	21,26 \$	21,69 \$	20,98 \$
2	21,22 \$	21,54 \$	21,92 \$	22,36 \$	21,48 \$
3	21,88 \$	22,21 \$	22,60 \$	23,05 \$	22,01 \$
4	22,55 \$	22,89 \$	23,29 \$	23,76 \$	22,54 \$
5					23,08 \$
6					23,65 \$
7					24,22 \$

4223 Surveillante ou surveillant d'élèves

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	18,86 \$	19,14 \$	19,47 \$	19,86 \$	20,55 \$
2	19,32 \$	19,61 \$	19,95 \$	20,35 \$	20,98 \$
3	19,77 \$	20,07 \$	20,42 \$	20,83 \$	21,42 \$
4	20,22 \$	20,52 \$	20,88 \$	21,30 \$	21,87 \$
5	20,69 \$	21,00 \$	21,37 \$	21,80 \$	22,35 \$

4206 Infirmier

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	23,09 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$	23,70 \$
2	23,92 \$	24,28 \$	24,70 \$	25,19 \$	24,73 \$
3	24,81 \$	25,18 \$	25,62 \$	26,13 \$	25,82 \$
4	25,71 \$	26,10 \$	26,56 \$	27,09 \$	26,96 \$
5	26,69 \$	27,09 \$	27,56 \$	28,11 \$	28,15 \$
6	27,64 \$	28,05 \$	28,54 \$	29,11 \$	29,38 \$
7	28,67 \$	29,10 \$	29,61 \$	30,20 \$	30,68 \$
8	29,74 \$	30,19 \$	30,72 \$	31,33 \$	32,02 \$
9	30,83 \$	31,29 \$	31,84 \$	32,48 \$	33,23 \$
10	31,97 \$	32,45 \$	33,02 \$	33,68 \$	34,48 \$
11	33,15 \$	33,65 \$	34,24 \$	34,92 \$	35,77 \$
12	34,37 \$	34,89 \$	35,50 \$	36,21 \$	37,13 \$

4209 Technicienne ou technicien de travaux pratiques

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	19,39 \$	19,68 \$	20,02 \$	20,42 \$	22,59 \$
2	19,98 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$	23,27 \$
3	20,60 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,71 \$	23,96 \$
4	21,25 \$	21,57 \$	21,95 \$	22,39 \$	24,68 \$
5	21,94 \$	22,27 \$	22,66 \$	23,11 \$	25,42 \$
6	22,58 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$	26,17 \$
7	23,29 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$	26,96 \$
8	24,02 \$	24,38 \$	24,81 \$	25,31 \$	27,77 \$
9	24,75 \$	25,12 \$	25,56 \$	26,07 \$	28,41 \$
10	25,53 \$	25,91 \$	26,36 \$	26,89 \$	29,09 \$
11	26,31 \$	26,70 \$	27,17 \$	27,71 \$	29,77 \$
12	27,13 \$	27,54 \$	28,02 \$	28,58 \$	30,46 \$

4211 Technicienne ou technicien en administration

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	18,43 \$	18,71 \$	19,04 \$	19,42 \$	22,23 \$
2	19,03 \$	19,32 \$	19,66 \$	20,05 \$	22,89 \$
3	19,81 \$	20,11 \$	20,46 \$	20,87 \$	23,58 \$
4	20,49 \$	20,80 \$	21,16 \$	21,58 \$	24,27 \$
5	21,32 \$	21,64 \$	22,02 \$	22,46 \$	25,00 \$
6	22,05 \$	22,38 \$	22,77 \$	23,23 \$	25,74 \$
7	22,96 \$	23,30 \$	23,71 \$	24,18 \$	26,52 \$
8	23,81 \$	24,17 \$	24,59 \$	25,08 \$	27,13 \$
9	24,69 \$	25,06 \$	25,50 \$	26,01 \$	27,76 \$
10	25,63 \$	26,01 \$	26,47 \$	27,00 \$	28,38 \$
11	26,58 \$	26,98 \$	27,45 \$	28,00 \$	29,05 \$
12	27,60 \$	28,01 \$	28,50 \$	29,07 \$	

4205 Technicienne ou technicien en documentation

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	18,58 \$	18,86 \$	19,19 \$	19,57 \$	22,23 \$
2	19,35 \$	19,64 \$	19,98 \$	20,38 \$	22,89 \$
3	19,98 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$	23,58 \$
4	20,72 \$	21,03 \$	21,40 \$	21,83 \$	24,27 \$
5	21,47 \$	21,79 \$	22,17 \$	22,61 \$	25,00 \$
6	22,23 \$	22,56 \$	22,95 \$	23,41 \$	25,74 \$
7	22,99 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$	26,52 \$
8	23,91 \$	24,27 \$	24,69 \$	25,18 \$	27,13 \$
9	24,81 \$	25,18 \$	25,62 \$	26,13 \$	27,76 \$
10	25,72 \$	26,11 \$	26,57 \$	27,10 \$	28,38 \$
11	26,66 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$	29,05 \$
12	27,60 \$	28,01 \$	28,50 \$	29,07 \$	

4207 Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	22,31 \$	22,64 \$	23,04 \$	23,50 \$	23,12 \$
2	22,99 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$	23,97 \$
3	23,72 \$	24,08 \$	24,50 \$	24,99 \$	24,88 \$
4	24,45 \$	24,82 \$	25,25 \$	25,76 \$	25,78 \$
5	25,25 \$	25,63 \$	26,08 \$	26,60 \$	26,73 \$
6	25,98 \$	26,37 \$	26,83 \$	27,37 \$	27,73 \$
7	26,81 \$	27,21 \$	27,69 \$	28,24 \$	28,74 \$
8	27,62 \$	28,03 \$	28,52 \$	29,09 \$	29,80 \$
9	28,50 \$	28,93 \$	29,44 \$	30,03 \$	30,72 \$
10	29,35 \$	29,79 \$	30,31 \$	30,92 \$	31,65 \$
11	30,30 \$	30,75 \$	31,29 \$	31,92 \$	32,62 \$
12	31,25 \$	31,72 \$	32,28 \$	32,93 \$	33,61 \$

4204 Technicienne ou technicien en informatique

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	20,27 \$	20,57 \$	20,93 \$	21,35 \$	22,59 \$
2	20,98 \$	21,29 \$	21,66 \$	22,09 \$	23,27 \$
3	21,60 \$	21,92 \$	22,30 \$	22,75 \$	23,96 \$
4	22,36 \$	22,70 \$	23,10 \$	23,56 \$	24,68 \$
5	23,09 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$	25,42 \$
6	23,83 \$	24,19 \$	24,61 \$	25,10 \$	26,17 \$
7	24,58 \$	24,95 \$	25,39 \$	25,90 \$	26,96 \$
8	25,40 \$	25,78 \$	26,23 \$	26,75 \$	27,77 \$
9	26,25 \$	26,64 \$	27,11 \$	27,65 \$	28,41 \$
10	27,09 \$	27,50 \$	27,98 \$	28,54 \$	29,09 \$
11	27,98 \$	28,40 \$	28,90 \$	29,48 \$	29,77 \$
12	28,91 \$	29,34 \$	29,85 \$	30,45 \$	30,46 \$

4214 Technicienne ou technicien en loisir

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	17,59 \$	17,85 \$	18,16 \$	18,52 \$	22,23 \$
2	18,34 \$	18,62 \$	18,95 \$	19,33 \$	22,89 \$
3	18,94 \$	19,22 \$	19,56 \$	19,95 \$	23,58 \$
4	19,63 \$	19,92 \$	20,27 \$	20,68 \$	24,27 \$
5	20,33 \$	20,63 \$	20,99 \$	21,41 \$	25,00 \$
6	21,07 \$	21,39 \$	21,76 \$	22,20 \$	25,74 \$
7	21,79 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$	26,52 \$
8	22,64 \$	22,98 \$	23,38 \$	23,85 \$	27,13 \$
9	23,50 \$	23,85 \$	24,27 \$	24,76 \$	27,76 \$
10	24,37 \$	24,74 \$	25,17 \$	25,67 \$	28,38 \$
11	25,23 \$	25,61 \$	26,06 \$	26,58 \$	29,05 \$
12	26,18 \$	26,57 \$	27,03 \$	27,57 \$	

4285 Technicienne ou technicien en service de garde

Échelon	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
1	18,58 \$	18,86 \$	19,19 \$	19,57 \$	22,23 \$
2	19,35 \$	19,64 \$	19,98 \$	20,38 \$	22,89 \$
3	19,98 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$	23,58 \$
4	20,72 \$	21,03 \$	21,40 \$	21,83 \$	24,27 \$
5	21,47 \$	21,79 \$	22,17 \$	22,61 \$	25,00 \$
6	22,23 \$	22,56 \$	22,95 \$	23,41 \$	25,74 \$
7	22,99 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$	26,52 \$
8	23,91 \$	24,27 \$	24,69 \$	25,18 \$	27,13 \$
9	24,81 \$	25,18 \$	25,62 \$	26,13 \$	27,76 \$
10	25,72 \$	26,11 \$	26,57 \$	27,10 \$	28,38 \$
11	26,66 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$	29,05 \$
12	27,60 \$	28,01 \$	28,50 \$	29,07 \$	

7- Personnel de soutien (38,75 heures)

Classe d'emplois		Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
5303	Concierge de nuit, classe I (9275m ² et plus)	20,14 \$	20,44 \$	20,80 \$	21,22 \$	21,44 \$
5117	Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	22,10 \$	22,43 \$	22,82 \$	23,28 \$	23,87 \$
5317	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	18,99 \$	19,27 \$	19,61 \$	20,00 \$	20,79 \$
5318	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	17,39 \$	17,65 \$	17,96 \$	18,32 \$	19,37 \$

Prime (selon l'article 5-5.00)	Taux à compter du 31 mars 2015	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2016	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2017	Taux à compter du 1 ^{er} avril 2018	Taux à compter du 2 avril 2019
Prime de soir	0,68 \$	0,69 \$	0,70 \$	0,71 \$	0,72 \$
Prime de chef d'équipe	0,96 \$	0,97 \$	0,99 \$	1,01 \$	1,03 \$
Prime de fin de semaine	1,06 \$	1,08 \$	1,10 \$	1,12 \$	1,14 \$
Prime pour travaux lourds	1,00 \$	1,00 \$	1,25 \$*	1,28 \$	1,32 \$

* Le nouveau taux horaire pour la prime pour travaux lourds (1,25 \$) entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

Annexe H Entente

Les parties conviennent que l'Employeur abolit les heures administratives de madame [REDACTED] et, par le fait même, reconvertit lesdites heures (11,665 heures) en surveillance. Conséquemment, madame [REDACTED] est affectée à cent pour cent (100 %) à la surveillance, un poste établi à 35 heures/semaine, de 8 h 05 à 16 h 05.

L'Employeur accepte de conserver le taux horaire des 11,665 heures administratives converties en surveillance.

Annexe I Congé pour victime d'événements tragiques

1. La personne salariée 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 subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la 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 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. La personne salariée 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. La personne salariée 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, la personne salariée ne peut bénéficier de ces paragraphes si ces circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-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, la personne salariée 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 la personne salariée au régime d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, 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, la personne salariée accumule son ancienneté. Elle 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, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Entente intervenue

Entre

Académie Lafontaine inc. (désignée ci-après « l'Employeur »)

Et

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

(désigné ci-après « la personne salariée »)

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 _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 4-16.16 et 4-16.17.

2- Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec la personne salariée

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

Pour l'Employeur

La personne salariée

(nom du représentant de l'Employeur)

(nom de la personne salariée)

c.c. Syndicat

Annexe K Dispositions particulières concernant les frais de scolarité

Nonobstant l'article 10-8.00 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 personnes salariées de l'Académie qui sont à l'emploi de l'Académie au moment de la signature de la convention collective et qui ont une charge de travail de soixante-quinze pour cent (75 %) et plus.

Nonobstant l'article 10-8.00 de la convention collective, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, l'Académie verse aux personnes salariées de l'Académie qui sont à l'emploi de l'Académie au moment de la signature de la convention collective et qui ont une charge de travail de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) une bourse de huit cents dollars (800 \$) par année par enfant inscrit à l'Académie.