

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-2018-4636

N° dossier d'accréditation : AM-1002-4171

EMPLOYEUR ACADÉMIE STE-THÉRÈSE 425, RUE BLAINVILLE EST SAINTE-THÉRÈSE QC J7E 1N7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'ACADÉMIE STE-THÉRÈSE (CSQ) 425, RUE BLAINVILLE EST SAINTE-THÉRÈSE QC J7E 1N7 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2018-06-22	Nombre de salariés visés : 35	Date début : 2018-06-22
Date dépôt : 2018-07-04		Date d'expiration : 2023-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2018-07-06
Téléphone Date

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

Convention collective

Entre

Académie Ste-Thérèse

Et

Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (CSQ)



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

		Pages
Chapitre 1-0.00	Définitions.....	7
1-1.00	Définitions.....	7
1-2.00	Interprétation (genre).....	11
Chapitre 2-0.00	Objet et but de la convention.....	12
2-1.00	Objet.....	12
2-2.00	But de la convention.....	12
2-3.00	Champ d'application.....	13
2-4.00	Reconnaissance.....	13
Chapitre 3-0.00	Affaires syndicales.....	14
3-1.00	Communications, informations, affichages et réunions.....	14
3-2.00	Utilisation des locaux.....	14
3-3.00	Documentation.....	14
3-4.00	Congés pour affaires syndicales et professionnelles.....	15
3-5.00	Régime syndical.....	16
3-6.00	Retenue syndicale.....	17
3-7.00	Remboursement par le Syndicat.....	17
Chapitre 4-0.00	Participation des enseignants.....	18
4-1.00	Comité de relations du travail (CRT).....	18
4-2.00	Comité pédagogique.....	19
Chapitre 5-0.00	Processus d'engagement.....	21
5-1.00	Contrat d'engagement.....	21
5-2.00	Postes vacants et nouveaux postes.....	24
5-3.00	Ancienneté.....	25
5-4.00	Surplus de personnel.....	27
5-5.00	Mesures disciplinaires.....	28
5-6.00	Fusion, annexion et cession.....	30
Chapitre 6-0.00	Avantages sociaux.....	31
6-1.00	Congés sociaux.....	31
6-2.00	Assurance collective.....	32
6-3.00	Congés de maladie.....	34
6-4.00	Droits parentaux.....	36
6-5.00	Congé pour activités professionnelles.....	51
6-6.00	Congé sans traitement.....	51
6-7.00	Responsabilité civile.....	52

6-8.00	Régime de congé à traitement différé (RCTD)	52
6-9.00	Régime de retraite	58
6-10.00	Régime de mise à la retraite progressive	58
6-11.00	Perfectionnement	60
Chapitre 7-0.00	Rémunération	62
7-1.00	Scolarité	62
7-2.00	Classement	63
7-3.00	Reclassement	64
7-4.00	Évaluation de l'expérience	65
7-5.00	Taux et échelles de traitement	66
7-6.00	Versement du traitement	69
Chapitre 8-0.00	Tâches des enseignants et autonomie professionnelle	71
8-1.00	Principes généraux	71
8-2.00	Autonomie professionnelle	71
8-3.00	Fonctions générales	71
8-4.00	Année de travail	73
8-5.00	Semaine de travail	73
8-6.00	Journée normale de travail	73
8-7.00	Charge de travail	73
8-8.00	Répartition des charges de travail	82
8-9.00	Suppléance	83
8-10.00	Fermeture temporaire de l'établissement en cas de force majeure	83
8-11.00	Conditions particulières de travail	83
8-12.00	Frais de scolarité et navette	85
Chapitre 9-0.00	Procédures de griefs et d'arbitrage	86
9-1.00	Procédure de grief	86
9-2.00	Procédure d'arbitrage	86
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales	89
10-1.00	Nullité d'une stipulation	89
10-2.00	Impression de la convention	89
10-3.00	Modification des clauses de la convention	89
10-4.00	Représailles et discrimination	89
10-5.00	Politique en matière de harcèlement sexuel	89
10-6.00	Politique en matière de harcèlement psychologique	90
10-7.00	Annexes	90
10-8.00	Entrée en vigueur et durée de la convention	91

Annexe A	Certificat d'accréditation	93
Annexe B	Fiche de l'enseignant	96
Annexe C	Contrat d'engagement (modèle à titre indicatif)	97
Annexe D	Échelles de traitement.....	99
Annexe E	Répartition des tâches	102
Annexe F	Code d'éthique professionnelle	108
Annexe G	Champs d'enseignement.....	110
Annexe H	Contrat du régime de congé à traitement différé (RCTD)	112
Annexe I	Document synthèse de référence (à titre indicatif) relatif à la <i>Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail de l'Académie Ste-Thérèse</i>	114
Annexe J	Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers	116
Annexe K	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	120

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 Année d'engagement

Période continue de douze (12) mois prévue au contrat individuel de l'enseignant par laquelle il assure à l'Employeur deux cents (200) jours de disponibilité qui sont répartis entre le quinze (15) août et le trente (30) juin de l'année suivante.

1-1.02 Année de travail

Période de deux cents (200) jours de travail répartis à l'intérieur d'une (1) année d'engagement de douze (12) mois.

1-1.03 Chargé de cours

Le chargé de cours anime uniquement des activités parascolaires qui ne font pas l'objet d'évaluation au bulletin des élèves, que ces dites activités soient intégrées ou non à l'horaire régulier des élèves. Le chargé de cours n'exerce pas les tâches et fonctions d'enseignant inscrites au chapitre 8-0.00 de la présente convention collective.

Les chargés de cours sont non couverts par le présent certificat d'accréditation (rf. annexe A).

Les animateurs spécialisés et les entraîneurs sportifs sont considérés comme des chargés de cours au sens de la présente clause et de la présente convention collective.

1-1.04 Conjointe ou conjoint

Aux fins de la présente, on entend par conjointe ou conjoint, deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an;

sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation 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.

1-1.05 **Contrat**

Signifie le contrat par lequel l'Académie Ste-Thérèse retient les services d'un enseignant.

1-1.06 **Cours hybrides, cours dédiés et activités dédiées**

a) **Cours hybrides :**

Cours crédités inscrits au régime pédagogique, régis par les encadrements nationaux, par la politique locale d'évaluation et les attentes institutionnelles pédagogiques. Un enseignant légalement qualifié ou détenant une tolérance d'engagement peut dispenser ces cours.

Les groupes peuvent être de taille variable et l'Employeur reconnaît un groupe à chaque tranche de vingt-quatre (24) élèves.

Dans la tâche de l'enseignant, L'Employeur reconnaît une (1) période d'enseignement pour chaque groupe d'élèves sauf en éthique et culture religieuse de niveau quatrième (4^e) secondaire pour lequel l'Employeur reconnaît deux périodes d'enseignement.

b) **Cours dédiés :**

Cours crédités réservés en exclusivité à la clientèle inscrite à certains programmes ou concentration. Ces cours sont régis par la politique locale d'évaluation. Un enseignant légalement qualifié ou détenant une tolérance d'engagement peut dispenser ces cours.

Le nombre d'élèves par groupe varie selon le nombre d'inscriptions au programme ou à la concentration. L'Employeur reconnaît ces périodes dans la tâche d'enseignement de l'enseignant concerné.

c) **Activités dédiées :**

Activités non-créditées directement reliées aux programmes particuliers et réservées exclusivement à l'élève inscrit au programme. Ces activités sont non régies par la politique locale d'évaluation. Un animateur spécialisé, un chargé de cours et des enseignants intéressés et désirant compléter leur tâche d'encadrement peuvent dispenser ces activités.

1-1.07 **Critères de compétences**

L'enseignant est réputé satisfaire aux exigences normales du poste lorsqu'il répond à l'un ou l'autre des critères de compétences suivants :

- a) avoir un brevet spécialisé d'enseignement;
- ou
- b) avoir obtenu un permis d'enseigner dans la matière visée, le tout conformément au *Règlement sur les autorisations d'enseigner* (RLRQ c I-13.3, r 2);
- ou
- c) être inscrit dans un programme de baccalauréat ou de maîtrise qualifiante dans le champ d'enseignement visé et suivre au moins deux (2) cours par année, sauf si des circonstances exceptionnelles l'en empêchent.

1-1.08 **Employeur/Établissement/Académie**

Signifie l'Académie Ste-Thérèse.

1-1.09 **Enseignant**

Toute personne engagée par l'Employeur pour assumer une tâche d'enseignement désignée comme obligatoire par le Ministère et couverte par le certificat d'accréditation.

1-1.10 **Enseignant à temps complet**

Toute personne engagée pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge complète d'enseignement.

1-1.11 **Enseignant à temps partiel**

Toute personne couverte par cette convention et engagée :

- a) pour une période de douze (12) mois, mais pour assumer une charge inférieure à celle de l'enseignant à temps complet;
- b) pour une période de moins de douze (12) mois, mais pour assumer une charge équivalente à celle de l'enseignant à temps complet;
- c) pour une période de moins de douze (12) mois, mais pour assumer une charge inférieure à celle de l'enseignant à temps complet.

1-1.12 **Enseignant légalement qualifié**

Tout enseignant qui au sens de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c.1-13.3) est détenteur d'une autorisation légale d'enseigner.

1-1.13 Enseignant remplaçant

Toute personne engagée par l'Employeur pour remplacer, pour une période de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou plus, un enseignant temporairement absent de son poste avec entente de le licencier au plus tard au retour du titulaire du poste.

1-1.14 Enseignant suppléant

Toute personne qui remplace un enseignant temporairement absent de son poste et ce, pour une période de moins de vingt (20) jours ouvrables consécutifs, avec entente de le licencier au plus tard au retour du salarié remplacé.

1-1.15 Grief

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

1-1.16 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.17 Jour ouvrable

Aux fins du calcul des délais, la notion de « jour ouvrable » comprend du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés ou chômés prévus à la présente convention de travail, durant l'année d'engagement.

1-1.18 Ministère ou MÉES

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1-1.19 Ministre

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

1-1.20 Niveau

L'une ou l'autre des années comprises dans l'ordre d'enseignement du primaire et de l'ordre d'enseignement du secondaire.

1-1.21 Ordre d'enseignement

L'Académie, campus Jacques-About, est composée de deux (2) ordres d'enseignement distincts :

- a) primaire;
- b) secondaire.

1-1.22 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

1-1.23 Poste

Charge régulière de travail à temps complet ou à temps partiel.

1-1.24 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation (rf. annexe A) émis par le Bureau du commissaire général du travail le 26 septembre 1994, accréditant le Syndicat pour représenter :

« Toutes les personnes salariées au sens du Code du travail qui enseignent aux niveaux primaire 6 à secondaire 5 inclusivement, à l'exclusion des chargés de cours et des personnes qui enseignent au parascolaire en dehors de l'horaire régulier. »

1-1.25 Syndicat

Le Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (CSQ).

1-1.26 Taux horaire

La rémunération à laquelle l'enseignant a droit pour chaque période de travail d'un maximum de soixante (60) minutes qui est équivalente à un mille deux cent quatre-vingtième (1/1280^e) du salaire annuel de l'enseignant visé. Ce taux horaire est applicable uniquement dans les situations où l'enseignant dépasse sa tâche régulière à temps complet ou lors d'une disposition expressément prévue à la présente convention collective.

1-1.27 Traitement ou salaire

La rémunération en monnaie courante, versée conformément à la présente convention; elle comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

1-1.28 Traitement ou salaire d'un (1) jour ouvrable

Sous réserve des dispositions de la présente convention, traitement annuel ou salaire annuel divisé par deux cents (200).

1-2.00 Interprétation (genre)

1-2.01 Selon le contexte dans lequel est utilisé le genre masculin dans la présente convention, il comprend le genre féminin.

Chapitre 2-0.00 Objet et but de la convention

2-1.00 Objet

2-1.01 Les parties reconnaissent que la mission de l'Académie Ste-Thérèse est de promouvoir et d'offrir un milieu de vie favorisant la transmission des connaissances et un environnement éducatif de première qualité.

À cette fin, il est primordial pour elles de s'engager à :

- a) éduquer et inculquer aux élèves l'importance du respect de la personne et des biens;
- b) inculquer et donner aux élèves des outils grâce auxquels ceux-ci feront l'apprentissage de la rigueur, de la qualité du travail et du respect des engagements;
- c) permettre à l'élève de s'identifier à son école et à sa communauté et de les représenter;
- d) outiller l'élève pour fonctionner harmonieusement dans une société moderne et ouverte sur le monde;
- e) fournir à l'élève une gamme d'activités permettant le développement de ses intérêts et le maintien d'un climat de vie stimulant et chaleureux;
- f) favoriser chez l'élève l'expression de sa créativité littéraire et artistique;
- g) proposer à l'élève des situations d'apprentissage variées et des projets signifiants et complexes à réaliser;
- h) valoriser l'acquisition et l'organisation de connaissances et de développement d'une culture générale;
- i) amener l'élève à identifier et critiquer ses stratégies d'apprentissage et à maîtriser les stratégies les plus efficaces.

2-2.00 But de la convention

2-2.01 La présente convention a pour but :

- a) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les enseignants;
- b) d'établir les conditions de travail des enseignants régis par les présentes.

2-3.00 Champ d'application

2-3.01 La présente convention s'applique à tout enseignant couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

2-3.02 Nonobstant les dispositions de la clause 2-3.01, les seuls droits de l'enseignant suppléant aux termes de la présente convention, incluant son droit à recourir à la procédure de grief, sont limités aux dispositions où il est expressément désigné, de même que les dispositions d'ordre salarial le concernant (rf. clause 7-5.05).

2-4.00 Reconnaissance

2-4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire exclusif des enseignants aux fins de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective.

2-4.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer son établissement dans le respect des dispositions de la présente convention.

Chapitre 3-0.00 Affaires syndicales

3-1.00 Communications, informations, affichages et réunions

- 3-1.01 Le Syndicat peut afficher au secrétariat du Syndicat et dans les salles de travail des enseignants, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les salariés.
- 3-1.02 Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie, de photocopie et de manutention du courrier postal, au coût réel des services, selon les politiques établies par l'Employeur.
- 3-1.03 Le Syndicat peut également utiliser l'équipement audiovisuel de l'Employeur selon les politiques de fonctionnement établies.
- 3-1.04 Le Syndicat peut utiliser sans frais le téléphone de l'Employeur; cependant, si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat les assume.
- 3-1.05 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un casier et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.

3-2.00 Utilisation des locaux

- 3-2.01 Avec l'accord de l'Employeur, le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans les locaux de l'Académie moyennant un avis préalable d'au moins quarante-huit (48) heures et à la condition qu'un local soit disponible et qu'elles se tiennent hors de la présence des élèves. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur.
- 3-2.02 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local que ce dernier peut utiliser aux fins de secrétariat.
- L'Employeur fournit au Syndicat un classeur avec serrure.

3-3.00 Documentation

- 3-3.01 Le plus tôt possible et au plus tard le quinze (15) octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année courante en utilisant le formulaire « *Fiche de l'enseignant* » apparaissant à l'annexe B incluant la description de la tâche des enseignants ainsi que les horaires de ceux-ci.
- 3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification aux informations prévues à la clause 3-3.01 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de ladite modification.
- 3-3.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables de leur nomination, la liste de ses représentants.

3-3.04 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat, une (1) copie de tout document adressé à un enseignant ou à l'ensemble des enseignants relativement à l'application de la présente convention collective, à son interprétation et aux règlements édictés par l'Employeur en accord avec la présente convention collective.

3-4.00 Congés pour affaires syndicales et professionnelles

3-4.01 Tout enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en fonction.

3-4.02 L'Employeur, sur demande écrite en ce sens de la part du Syndicat et transmise au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, accorde à un maximum de deux (2) enseignants à la fois, une autorisation de s'absenter pour vaquer aux affaires syndicales. Lorsque la demande de libération vise deux (2) enseignants du même niveau, elle doit alors être transmise à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

L'ensemble des enseignants dispose à cette fin d'un maximum de vingt (20) jours de libération pour fins syndicales par année d'engagement pour la durée de la convention collective. À cette banque de vingt (20) jours de libération par année d'engagement s'ajoutent dix (10) jours supplémentaires de libération par année d'engagement lors de la phase des négociations de la convention collective, le tout conformément à l'article 53 du Code du travail (RLRQ, c. c-27).

Telle libération est sans perte de traitement pour l'enseignant concerné, mais remboursable à l'Employeur par le Syndicat selon les modalités suivantes : le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les coûts réels de suppléance, lesdits coûts ne devant en aucun cas excéder 1/200^e du salaire à l'échelle par jour d'absence de l'enseignant concerné.

3-4.03 L'enseignant témoin ou requérant à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage.

Un représentant du Syndicat peut également s'absenter sans perte de traitement pour assister à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage visant l'Employeur.

Malgré ce qui précède, le traitement de l'enseignant du salarié témoin assigné par la partie syndicale, ou du représentant du Syndicat est sujet à remboursement par le Syndicat suivant les modalités de la clause 3-4.02.

3-4.04 L'enseignant qui, à la demande de l'Employeur, assiste à une réunion pendant l'horaire des élèves, ne subit aucune perte de traitement.

3-4.05 L'enseignant qui siège à des comités prévus par la présente convention est libéré aux frais de l'Employeur le temps que durent les réunions desdits comités

lorsqu'elles se tiennent pendant l'horaire des élèves. Le fait de siéger à un comité prévu à la présente convention ne donne droit à aucune rémunération additionnelle.

3-4.06 Un maximum de quatre (4) enseignants membres du comité de négociation sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour participer aux séances de négociation et de conciliation.

Seules les cinq (5) premières journées (divisibles en demie (1/2) journée pouvant inclure des journées pédagogiques) sont sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Ces libérations n'affectent pas la banque de libérations prévue au deuxième (2^e) alinéa de la clause 3-4.02. Les parties conviennent du calendrier des séances de négociation au début de la période de négociation de la convention collective.

3-4.07 **Congé particulier pour activités syndicales**

À la demande écrite du Syndicat à l'Employeur avant le quinze (15) avril, l'Académie accorde à l'enseignant désigné par le Syndicat, un congé lui permettant de travailler à temps plein dans une fonction syndicale, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur du traitement incluant les avantages versés par l'Académie pour l'enseignant en congé.

La durée de ce congé est d'une (1) année scolaire et son application n'a aucune incidence sur la banque de libération pour fins syndicales prévue à la clause 3-4.02.

3-4.08 Aux fins d'application du présent article, les congés pour affaires syndicales et professionnelles prévus aux clauses 3-4.03, 3-4.04, 3-4.05 et 3-4.06 ne sont pas comptabilisés à la banque de libérations pour fins syndicales indiquée à la clause 3-4.02.

3-5.00 Régime syndical

3-5.01 Les enseignants membres du Syndicat à la date de la signature de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer sous réserve des dispositions de la clause 3-5.03.

3-5.02 L'enseignant embauché après la date de la signature de la présente convention doit devenir membre du Syndicat sous réserve des dispositions de la clause 3-5.03.

3-5.03 Le fait d'être refusé ou d'être expulsé du Syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'enseignant et l'Employeur.

3-6.00 Retenue syndicale

- 3-6.01 L'Employeur déduit du traitement de chacun des enseignants la cotisation fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de toute modification des cotisations.
- 3-6.02 L'Employeur s'engage à effectuer la retenue de la cotisation syndicale selon le pourcentage fixé par le Syndicat répartie aussi également que possible sur chaque versement de salaire et à faire parvenir au Syndicat, chaque mois, le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- 3-6.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne doit rester comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur continue de retenir la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du commissaire, suivant les dispositions du Code du travail, pour être ensuite remise en accord avec ladite décision.
- 3-6.04 L'Employeur indiquera sur les formules d'impôt T-4 et relevé 1 le montant payé aux fins de cotisations syndicales.

3-7.00 Remboursement par le Syndicat

- 3-7.01 À titre de remboursement des différents frais encourus prévus au présent chapitre, le Syndicat s'engage à les rembourser dans les trente (30) jours de l'envoi d'un état de compte émis par l'Employeur.
- À défaut d'un règlement dans ce délai, l'Employeur peut retenir les frais encourus à même les cotisations syndicales qu'il est appelé à remettre mensuellement au Syndicat.

Chapitre 4-0.00 Participation des enseignants

4-1.00 Comité de relations du travail (CRT)

- 4-1.01 Le comité de relations du travail (CRT) est un comité mixte permanent composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat qui sont membres de l'unité d'accréditation.
- 4-1.02 Le comité de relations du travail (CRT) a pour principal mandat :
- a) d'étudier tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la convention soumis par le Syndicat ou l'Employeur;
 - b) d'étudier toute question relative à la santé et à la sécurité au travail;
 - c) d'assumer tout mandat prévu par la convention;
 - d) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties;
 - e) de conclure des ententes modifiant la convention collective, en conformité avec l'article 72 du Code du travail (RLRQ, c. C-27).
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédures.
- 4-1.04 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu prioritairement pendant les heures de travail des enseignants et en dehors des heures présence/élèves. Les représentants syndicaux désignés au comité ne subissent aucune perte de traitement pour assister aux rencontres du comité lorsqu'elles sont tenues pendant les heures régulières de travail.
- 4-1.05 L'Employeur ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie pour étudier et tenter de régler toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la présente convention ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail.
- 4-1.06 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention et, par la suite, chaque année avant le premier (1^{er}) septembre pour l'année d'engagement en cours, chaque partie informe, par écrit, l'autre partie du nom de ses deux (2) représentants qui siègent au comité.
- En même temps, chacune des parties désigne un substitut qui pourra agir en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un représentant.
- 4-1.07 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'Employeur voit à la convocation du comité.
- 4-1.08 Une réunion du comité de relations du travail (CRT) se tient à huis clos, dans la mesure du possible, dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la demande par l'une ou l'autre des parties.

4-1.09 L'avis de convocation écrit, accompagné de l'ordre du jour, est envoyé à tous les membres du comité par la partie qui convoque deux (2) jours ouvrables avant la date prévue de la réunion.

4-1.10 Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard deux (2) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle juge pertinente relativement aux sujets à l'ordre du jour.

4-2.00 Comité pédagogique

4-2.01 Le comité pédagogique est constitué pour répondre aux besoins de l'Académie, de promouvoir et d'améliorer son offre de services éducatifs et de permettre aux membres de la direction et aux enseignants de l'Académie de bénéficier d'un forum privilégié afin d'y parvenir.

4-2.02 Le comité pédagogique est un comité consultatif mixte composé des représentants suivants :

- deux (2) membres de la direction, dont le directeur général et un autre membre de la direction désigné par ce dernier;
- neuf (9) enseignants responsables de département de l'ordre d'enseignement du secondaire, dont au moins un (1) enseignant du 1^{er} cycle et un (1) enseignant du 2^e cycle;
- un (1) enseignant de l'ordre d'enseignement du primaire – niveau sixième (6^e) année;
- sur demande de l'une ou l'autre des parties et avec son accord, une ressource externe peut participer aux travaux du Comité pédagogique.

4-2.03 La composition du comité est arrêtée au plus tard le quinze (15) juin de chaque année; les membres entrent en fonction au début de l'année scolaire suivant leur désignation.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu prioritairement pendant la journée normale de travail. Les enseignants désignés au comité ne subissent aucune perte de traitement régulier pour assister aux rencontres du comité lorsqu'elles sont tenues pendant les heures régulières de travail et, en cas de prolongation de la durée de la rencontre, il n'y a aucune rémunération additionnelle.

La participation de l'enseignant au comité pédagogique prévu au présent article est reconnue comme une tâche d'encadrement comptabilisée conformément au tableau du paragraphe c) de l'annexe E. L'enseignant responsable de département reçoit, en plus de la tâche d'encadrement comptabilisée relative au comité pédagogique, la tâche d'encadrement du responsable de département ou responsable de niveau sixième (6^e) année.

4-2.04 Le directeur général ou le membre de la direction désigné par lui agit à titre de président du comité. Le président du comité voit à la confection de l'ordre du jour.

Le comité pédagogique se réunit huit (8) à dix (10) fois par année de travail selon la période prévue à l'horaire des membres du comité, sans excéder toutefois cent-vingt (120) minutes.

4-2.05 Le comité pédagogique établit ses propres règles de procédures.

4-2.06 Les sujets pouvant être discutés au comité pédagogique sont :

- le contenu des journées pédagogiques;
- le calendrier scolaire;
- le calendrier des activités éducatives;
- la grille-matière;
- le développement, la coordination et l'implantation des programmes d'études et des matières à option à offrir aux élèves;
- le développement professionnel lié aux pratiques pédagogiques des enseignants, le tout conformément à l'article 6-11.00;
- la *Politique générale de perfectionnement de l'Académie*, notamment les objectifs institutionnels annuels du plan de formation des enseignants;
- la politique d'évaluation des élèves;
- l'organisation par niveau, soit la coordination du travail par niveau et entre les niveaux;
- les modalités des rencontres d'information aux parents et des rencontres parents-enseignants;
- l'organisation des services et les mesures pédagogiques à déployer auprès des élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers, le tout en conformité avec l'annexe J.

Chapitre 5-0.00 Processus d'engagement

5-1.00 Contrat d'engagement

5-1.01 L'Employeur procède à l'engagement d'un enseignant au moyen du contrat prévu à l'annexe C sur lequel l'enseignant et un représentant dûment autorisé de l'Employeur ont apposé leur signature. Au plus tard le quinze (15) octobre de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat copie des contrats conclus.

5-1.02 L'Employeur remet un exemplaire de la convention à tout nouvel enseignant lors de la signature de son contrat d'engagement.

5-1.03 Le contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet est pour une durée d'un (1) an. Cet engagement se renouvelle d'année en année à moins que l'Employeur ne lui fasse parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.07.

5-1.04 Le contrat d'engagement de l'enseignant à temps partiel qui n'a pas acquis sa permanence conformément aux clauses 5-1.10 et 5-1.11 est pour une durée déterminée. Cet engagement prend fin automatiquement au terme de celui-ci. La durée ne peut être supérieure à un (1) an.

5-1.05 Attestation de scolarité et d'expérience professionnelle

- a) Il incombe à l'enseignant de fournir à l'Employeur avant ou lors de la conclusion de son contrat d'engagement, toutes les pièces et attestations originales justifiant sa scolarité et son expérience professionnelle.
- b) Pour qu'un contrat d'engagement soit valide, l'enseignant doit, au moment de son embauche, avoir complété le formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires. Si l'enseignant fait défaut de le compléter, le contrat d'engagement est réputé invalide.
- c) Si, au moment de la conclusion du contrat d'engagement, l'enseignant n'est pas en mesure de fournir toutes les pièces et attestations prévues aux paragraphes précédents, il doit l'avoir fait avant le début du premier (1^{er}) jour de l'exécution de son contrat.
- d) S'il fait défaut de remplir l'une ou l'autre des obligations mentionnées aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause et qu'il n'est pas en mesure de justifier de façon satisfaisante les raisons pour lesquelles le défaut perdure, l'Employeur peut alors, en tout temps, résilier le contrat d'engagement sur simple avis écrit.

5-1.06 Le contrat d'engagement d'un enseignant remplaçant doit indiquer que la fin de celui-ci correspondra à la première des éventualités à survenir entre :

- a) la date où l'enseignant absent sera de retour au travail ou;
- b) le trente (30) juin de l'année d'engagement en cours.

5-1.07 Le renouvellement du contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet ayant complété sa période de probation s'effectue automatiquement (voir annexe C, contrat d'engagement) suivant les mêmes termes et conditions à moins que :

- a) l'Employeur lui ait fait connaître par écrit, avant le vingt-cinq (25) mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler suivant les mêmes termes et conditions;
- b) que l'enseignant à temps complet ait fait connaître à l'Employeur, au plus tard le premier (1^{er}) mai précédent son expiration, sa décision de ne pas renouveler son contrat.

5-1.08 **Fin de contrat**

Tout contrat d'engagement de l'enseignant à temps partiel qui n'a pas acquis sa permanence, de l'enseignant remplaçant ou suppléant à temps partiel, prend fin à l'arrivée du terme apparaissant au contrat, ce dernier ne pouvant faire l'objet d'un renouvellement automatique ou encore d'un renouvellement par tacite reconduction.

5-1.09 **Démission**

Tout enseignant peut démissionner, en cours de contrat, en donnant un avis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables précédant la date projetée de son départ, peu en importe les motifs.

5-1.10 **Période d'essai**

Tout nouvel enseignant, qu'il fasse l'objet d'un contrat d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, est soumis à une période d'essai de quatre cents (400) jours, sans qu'il n'y ait eu rupture du lien d'emploi.

Pendant la période d'essai, l'Employeur peut en tout temps mettre fin au contrat. Les parties conviennent cependant que, dans la mesure du possible, un avis écrit de quinze (15) jours de la date de la terminaison de celui-ci est donné à l'enseignant à l'essai. Il est toutefois entendu que dans une telle situation, cet avis doit respecter minimalement les délais indiqués à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Dans tous les cas de terminaison du contrat d'engagement de l'enseignant à l'essai, ni l'enseignant ni le Syndicat ne peut se prévaloir de la procédure de griefs pour contester la décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi de l'enseignant à l'essai.

5-1.11 **Permanence**

L'enseignant à temps complet qui a complété sa période d'essai acquiert sa permanence lors du premier (1^{er}) jour de l'exécution de son troisième (3^e) contrat d'engagement de deux cents (200) jours.

Malgré le premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-1.10, l'enseignant à temps partiel qui a fourni à l'Employeur une prestation de travail de manière continue pendant trois (3) années d'engagement consécutives acquiert sa permanence lors du premier (1^{er}) jour de l'exécution de son quatrième (4^e) contrat d'engagement.

Une mise à pied n'a pas pour effet d'empêcher un enseignant d'acquérir la permanence.

Aux fins de l'acquisition de la permanence, les jours cumulés par l'enseignant remplaçant et par l'enseignant suppléant ne comptent pas pour la période d'essai préalable à l'obtention de la permanence.

5-1.12 **Évaluation des enseignants à l'essai**

Avant le quinze (15) septembre de chaque année d'engagement, l'Employeur informe et consulte le Syndicat concernant la procédure d'évaluation et les différents critères d'appréciation visant les enseignants nouvellement engagés qui sont en période d'essai (acquisition de la permanence) à l'Académie.

5-1.13 **Chargé de cours, animateurs spécialisés et entraîneurs sportifs**

Pour les seules et uniques fins de permettre au Syndicat de vérifier la nature des tâches effectuées par les chargés de cours, les animateurs spécialisés et les entraîneurs sportifs l'Employeur s'engage de la manière prévue aux clauses 5-1.14, 5-1.15, 5-1.16 et 5-1.17 ci-après.

En contrepartie, le Syndicat s'engage à garder confidentielles les informations ainsi obtenues et à procéder à la destruction de celles-ci, sous quelque format que ce soit, et ce, dans un délai raisonnable.

5-1.14 L'Employeur s'engage à remettre en début d'année scolaire l'affectation de tous les chargés de cours, des animateurs spécialisés et des entraîneurs sportifs, au même moment qu'il remet leur tâche aux enseignants.

En application de l'alinéa qui précède et avant le quinze (15) octobre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat l'affectation de chacun des chargés de cours, des animateurs spécialisés et des entraîneurs sportifs.

5-1.15 L'Employeur s'engage à réévaluer le statut des chargés de cours, des animateurs spécialisés et des entraîneurs sportifs annuellement en début d'année scolaire en regard de l'affectation qui leur est attribuée pour l'année scolaire en cours.

5-1.16 Advenant un changement d'affectation en cours d'année, l'Employeur s'engage à informer sans délai par écrit le Syndicat.

5-1.17 Dans la mesure où l'affectation accordée à un chargé de cours, à un animateur spécialisé et à un entraîneur sportif fait en sorte que les tâches et les fonctions effectuées sont couvertes par la convention collective et le certificat d'accréditation, ce dernier sera couvert par la convention collective et le certificat d'accréditation.

5-2.00 Postes vacants et nouveaux postes

5-2.01 Quand l'Employeur décide de pourvoir un poste à temps complet, vacant ou nouvellement créé, il porte le fait à la connaissance de l'ensemble des enseignants par voie d'affichage, au tableau d'affichage à l'endroit convenu entre les parties, pour une durée de trois (3) jours ouvrables ou, durant l'été, à l'adresse électronique de l'Académie Ste-Thérèse.

Cet avis doit indiquer la catégorie d'enseignant, les matières à enseigner ou les activités à dispenser, les niveaux d'enseignement et l'un ou l'autre des critères de compétences exigés par l'Employeur.

5-2.02 Durant la période nécessaire à la prise de décision, l'Employeur peut pourvoir de façon temporaire ce poste en utilisant du personnel couvert ou non par la convention.

Dans un tel cas, lorsque l'Employeur utilise du personnel couvert par le certificat d'accréditation, l'enseignant ainsi engagé obtient le statut d'emploi "*d'enseignant suppléant*" (rf. clause 1-1.14) ou, selon la durée de sa prestation de travail, le statut d'emploi "*d'enseignant remplaçant*" (rf. clause 1-1.13).

5-2.03 Si un enseignant à l'emploi de l'Employeur obtient le poste visé en cours d'année, l'Employeur peut lui demander d'occuper jusqu'à la fin de l'année, le poste qu'il occupe déjà, et engager un enseignant remplaçant pour occuper provisoirement le poste qu'il vient d'obtenir.

5-2.04 Si le nouveau poste ou le poste vacant peut être comblé par un enseignant détenteur de poste, déjà au service de l'Employeur et satisfaisant à l'un ou l'autre des critères de compétences prévus à la clause 1-1.07 relatif au poste à combler, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'Employeur.

Lors de la présence de plus d'un enseignant détenteur de poste et candidat au nouveau poste ou au poste vacant, répondant aux critères de compétences prévus à l'alinéa précédent, l'ancienneté est le critère déterminant quant à l'octroi du poste. Aux fins d'application du présent alinéa, l'Employeur applique le critère de l'ancienneté selon les modalités suivantes :

- a) l'ancienneté dans le champ d'enseignement;
- b) à ancienneté égale dans le champ d'enseignement, la spécialisation de l'enseignant doit prévaloir;
- c) à ancienneté égale dans le champ et à spécialisation égale, l'ancienneté générale doit prévaloir;
- d) suite à l'application de ces trois (3) critères, s'il y a encore égalité, l'Employeur décide.

Pour l'enseignant remplaçant et l'enseignant suppléant qui postule sur le nouveau poste ou le poste vacant, l'Employeur doit traiter sa candidature et lui permettre de participer au processus de sélection.

5-2.05 Lorsqu'un enseignant est absent de son travail pour un motif prévu à la présente convention, l'Employeur peut pourvoir ce poste temporairement dépourvu de son titulaire en utilisant du personnel couvert ou non par la présente convention. Advenant que ce personnel soit couvert, les dispositions prévues au deuxième (2^e) alinéa de la clause 5-2.02 s'appliquent.

5-3.00 **Ancienneté**

5-3.01 **Ancienneté générale**

L'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale, en années et en jours payés ou travaillés pour l'Employeur, de tout enseignant régi par la présente convention. L'enseignant à temps complet ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

Pour l'enseignant à temps partiel, l'ancienneté générale s'accumule en heures travaillées ou payées et converties en années et jours travaillés ou payés au prorata des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet.

Aux fins de conversion prévue au paragraphe précédent, les heures normales annuelles sont celles indiquées au chapitre 8-0.00.

À compter de l'année d'engagement 2017-2018, l'enseignant remplaçant et l'enseignant suppléant ne cumulent pas d'ancienneté aux fins du présent article et de la présente convention collective.

Ancienneté par champ d'enseignement

L'ancienneté par champ d'enseignement signifie et comprend la durée totale en années et en jours, payés ou travaillés, par l'Employeur, à l'intérieur d'un champ d'enseignement donné. L'enseignant à temps complet ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

Pour l'enseignant à temps partiel, l'ancienneté par champ d'enseignement s'accumule en heures travaillées ou payées et converties en années et jours travaillés ou payés au prorata des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet.

Aux fins de conversion prévue au paragraphe précédent, les heures normales annuelles sont celles indiquées au chapitre 8-0.00.

5-3.02 Avant le quinze (15) novembre de chaque année, l'Employeur établit l'ancienneté de tout enseignant à son emploi conformément aux dispositions du présent article.

La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au trente (30) juin précédent de chaque année, et ce, à compter de la date du début d'emploi, pour chaque enseignant.

5-3.03 À compter du quinze (15) novembre, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de vingt (20) jours à compter de la date d'affichage pour contester la liste d'ancienneté. À l'expiration de ce délai, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

5-3.04 L'ancienneté générale continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- b) pendant les douze (12) premiers mois d'absence dus à la maladie ou à l'invalidité de l'enseignant;
- c) pendant les congés prévus à l'article 6-4.00, aux conditions qui y sont énumérées;
- d) pendant les douze (12) premiers mois de toute libération ou congé prévu à la présente convention;
- e) pendant les deux (2) premières années d'occupation d'un poste de cadre ou de professionnel chez l'Employeur.

5-3.05 L'ancienneté générale cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignant :

- a) pendant la période où l'enseignant demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied;
- b) à compter du treizième (13^e) mois et pour un maximum de douze (12) mois, d'un congé pour études accordé en vertu de la clause 6-6.01;

- c) à compter du treizième (13^e) mois d'absence due à la maladie ou à l'invalidité de l'enseignant.

5-3.06 L'ancienneté générale accumulée ne se perd que pour une des raisons suivantes :

- a) par la démission de l'enseignant;
- b) par le congédiement de l'enseignant, non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- c) par le non-engagement d'un enseignant non permanent à moins qu'il ne soit rengagé dans les douze (12) mois qui suivent;
- d) à l'expiration de la période durant laquelle l'enseignant est inscrit sur la liste de rappel suite à une mise à pied;
- e) à l'expiration de la période prévue au paragraphe b) de la clause 5-3.05.

5-4.00 Surplus de personnel

5-4.01 Dans le cas où l'Employeur décide de réduire ses effectifs, il peut procéder à des mises à pied conformément au présent article après avoir épuisé le processus de répartition des tâches d'enseignement.

5-4.02 Avant de procéder à la mise à pied de l'enseignant, l'Employeur doit consulter le Syndicat afin d'étudier avec lui s'il y a moyen d'éviter les mises à pied.

5-4.03 L'enseignant qui est mis à pied en vertu du présent article, reçoit de l'Employeur un avis écrit à cet effet, au plus tard le premier (1^{er}) juin. La mise à pied prend alors effet à la fin de l'année d'engagement. Pour l'enseignant qui n'a pas acquis la permanence, cet avis a le même effet que l'avis de non-renouvellement prévu à la clause 5-1.07.

5-4.04 Les mises à pied s'effectuent par ordre d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement en commençant par l'enseignant qui a le moins d'ancienneté dans chaque champ d'enseignement.

L'Employeur commence d'abord par les enseignants à temps partiel non permanents, puis les enseignants à temps complet non permanents, puis les enseignants permanents.

5-4.05 Procédure de rappel

L'enseignant permanent mis à pied demeure inscrit pendant seize (16) mois, sur la liste de rappel. Aux fins de la présente clause, la période de seize (16) mois commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de l'avis prévu à la clause 5-4.03.

5-4.06 Les rappels au travail se font par ordre inverse des mises à pied. L'enseignant qui refuse une charge de travail dans son champ d'enseignement à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé, expédié à sa dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel.

L'enseignant a alors quinze (15) jours à compter de la date de l'envoi de la lettre de rappel pour accepter ou refuser la charge ainsi offerte.

Si cette dernière est inférieure de plus de cinquante pour cent (50 %) de celle qu'il avait au moment de sa mise à pied, l'enseignant peut alors la refuser et les délais prévus à l'article 5-4.05 continuent à courir.

Cependant, si l'enseignant ne donne pas suite à l'avis de rappel ou refuse une charge de travail qui correspond à cinquante pour cent (50 %) ou plus de la charge qu'il avait au moment de sa mise à pied, ce dernier est alors réputé avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec l'Employeur.

Enfin, le nom de l'enseignant n'est pas rayé de la liste de rappel, si ce dernier refuse une charge de travail dans un champ d'enseignement autre que celui qu'il exerçait au moment de sa mise à pied.

5-5.00 **Mesures disciplinaires**

5-5.01 **Principes**

Le devoir premier de l'enseignant est de s'assurer de la fidèle exécution de toutes et chacune des obligations qui lui incombent.

Pour sa part, l'Employeur, sous réserve des obligations qui incombent aux enseignants, s'engage à les traiter avec justice, respect et équité. Ainsi, les mesures disciplinaires imposées le sont en fonction du principe de la gradation des sanctions pour une cause juste et suffisante et proportionnellement à l'offense reprochée.

5-5.02 **Mesures disciplinaires**

Lorsque l'Employeur rencontre un enseignant pour des motifs d'ordre disciplinaire, il s'assure que cette rencontre puisse se faire en présence d'un représentant du Syndicat.

Les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article sont : l'avis disciplinaire, la suspension disciplinaire et le congédiement.

5-5.03 Dans l'éventualité où l'Employeur devait imposer des mesures disciplinaires, il convient de le faire au moyen d'un avis écrit adressé à l'enseignant visé et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

5-5.04 Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué à l'enseignant dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance par l'Employeur des événements qui motivent ce dernier à imposer une mesure disciplinaire.

5-5.05 **Procédure de griefs**

Sous réserve des dispositions contenues dans la convention, tout enseignant qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure de grief.

5-5.06 Toute mesure disciplinaire à l'endroit d'un enseignant doit émaner de l'Employeur pour être inscrite à son dossier personnel.

5-5.07 **Dossier personnel**

L'enseignant est informé de toute note versée à son dossier en paraphant par écrit ladite note ou encore en complétant une attestation selon laquelle il a pris connaissance de celle-ci.

5-5.08 Toute mesure disciplinaire portée au dossier personnel d'un enseignant devient nulle et sans effet, vingt-quatre (24) mois après la date de son émission, sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire.

5-5.09 L'Employeur ne peut produire ou invoquer les mesures disciplinaires versées au dossier personnel d'un enseignant lorsque ces mesures sont devenues nulles et sans effet. Ces documents sont alors retirés du dossier de l'enseignant et lui sont remis à sa demande.

5-5.10 **Suspension**

La suspension est une mesure par laquelle l'Employeur relève temporairement et sans traitement, un enseignant de ses fonctions.

5-5.11 L'Employeur peut suspendre un enseignant pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : incapacité ou négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité ou tout autre acte qui, par sa gravité et sa nature, peut causer un préjudice sérieux à l'Employeur, à ses membres, à son personnel et aux élèves.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'Employeur :

- a) relève temporairement l'enseignant de ses fonctions, sans traitement, en lui envoyant un avis écrit à cet effet, en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat; cet avis doit mentionner sommairement les motifs à l'appui de la décision prise;
- b) dispose alors de dix (10) jours ouvrables pour aviser l'enseignant et le Syndicat de sa décision.

Lorsque la décision de l'Employeur est de n'imposer aucune sanction, ou que la décision n'est pas rendue dans les délais prévus au paragraphe b) des présentes, l'enseignant est réintégré sans perte de traitement ni de bénéfices.

L'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite à l'Employeur malgré les dispositions prévues à la clause 5.1-09 à compter du moment où il reçoit l'avis de suspension prévu au paragraphe a) de la présente clause, et ce, jusqu'à cinq (5) jours suivant la décision de l'Employeur conformément au paragraphe b) apparaissant ci-avant si l'enseignant remet sa démission, celle-ci est acceptée par l'Employeur sans pénalité aucune.

5-5.12 Dans le cas où l'enseignant est poursuivi au criminel et que l'Employeur juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'Employeur, il peut le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à jugement final, comme s'il s'agissait d'un cas prévu à la clause 5-5.11.

Les délais prévus au paragraphe b) de la clause 5-5.11 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignant signifie à l'Employeur qu'il a eu jugement; telle signification doit être faite par écrit dans les vingt (20) jours de la date du jugement.

La réintégration de l'enseignant, le cas échéant, est faite sans remboursement de la part de l'Employeur.

5-5.13 Dès qu'un enseignant est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-5.14 Après avoir pris rendez-vous, l'enseignant, accompagné ou non de son délégué syndical, peut consulter son dossier personnel. Avec l'autorisation écrite de l'enseignant, un représentant syndical peut consulter le dossier personnel de cet enseignant. Le salarié peut aussi obtenir une photocopie des documents qu'il identifie.

5-5.15 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés sans une entente écrite entre les parties.

5-6.00 Fusion, annexion et cession

5-6.01 Dans le cas où l'Employeur aliénerait ou céderait ses activités pédagogiques, les parties reconnaissent que l'accréditation émise en faveur du Syndicat et la présente convention lieraient le nouvel employeur comme s'il y était nommé; le nouvel employeur deviendrait par le fait même partie à toute procédure se rapportant à la convention, au lieu et place de l'Académie Ste-Thérèse.

Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, l'Employeur avisera le Syndicat au moins six (6) mois à l'avance.

Chapitre 6-0.00 Avantages sociaux

6-1.00 Congés sociaux

6-1.01 Pendant l'année de travail, l'enseignant a droit à certains congés sociaux sans perte de traitement sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance invalidité ou d'un congé prévu à la présente convention. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 6-1.02.

- 6-1.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Il peut aussi s'absenter pendant cinq (5) autres jours ouvrables à cette occasion, mais sans traitement.
 - b) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : trois (3) jours ouvrables consécutifs. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres jours, mais sans traitement.
 - c) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : le jour de l'événement.
 - d) Le mariage ou l'union civile de l'enseignant : un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris celui du mariage ou de l'union civile.
 - e) Tout événement de force majeure qui, par son importance ou sa gravité, peut causer un préjudice à l'enseignant; trois (3) jours ouvrables par année de travail.

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

1. un accident de transport impliquant l'enseignant;
2. l'accident de son enfant avec présentation d'un certificat médical ou d'une déclaration assermentée;
3. l'accident d'un parent, du conjoint ou d'une personne à charge nécessitant une hospitalisation d'urgence;
4. un feu, un vol ou une catastrophe, etc.

Dans tous les cas de force majeure prévus au présent paragraphe e), un enseignant n'est pas tenu de fournir la préparation de cours s'il est dans l'impossibilité de le faire.

- f) Le changement de domicile : le jour du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année.

- 6-1.03 En outre, l'Employeur, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, durant le temps où :
- a) l'enseignant subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère;
 - b) l'enseignant agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie et il a été dûment convoqué;
 - c) l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 6-1.04 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'Employeur juge valable.
- 6-1.05 Aux fins d'application du présent article, les jours d'absence mentionnés aux paragraphes a) et b) de la clause 6-1.02 sont accordés, au choix de l'enseignant, à compter de la date du décès ou du jour suivant.
- Également, l'enseignant qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus aux paragraphes a) ou b) de la clause 6-1.02 peut conserver un maximum de deux (2) de ces jours ouvrables sans perte de traitement afin d'assister aux funérailles ou à l'inhumation. En aucune façon, l'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignant une rémunération additionnelle à celle prévue aux clauses 6-1.01 et 6-1.02.
- 6-1.06 Dans les cas visés aux paragraphes a) et b) de la clause 6-1.02, si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu du domicile de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée ouvrable additionnelle sans perte de traitement.
- 6-2.00 Assurance collective**
- 6-2.01 L'Employeur convient de maintenir le régime collectif et obligatoire d'assurance pouvant comprendre assurances-vie, accident, maladie, dentaire et salaire le tout selon les modalités prévues à la présente section.
- 6-2.02 Le choix du régime, de ses modalités et de l'assureur relève d'un comité mixte (Académie et employés) où le Syndicat est représenté.
- Si pendant la durée de la présente convention, le comité décide d'un changement d'assureur, il est entendu que la contribution de l'Employeur, prévue à la clause 6-2.03, ne peut occasionner des coûts supplémentaires à partir des sommes monétaires que l'Employeur pourrait normalement assumer avec l'assureur précédent.

6-2.03 Pour chaque salarié participant au régime de base ou complémentaire, excluant le régime d'assurance-invalidité, l'Employeur verse annuellement, à titre de contribution audit régime, pour les périodes ci-après mentionnées, les montants suivants :

- Au premier (1^{er}) septembre 2017 : 640,00 \$.
- À compter de la date de la signature de la présente convention collective et, par la suite, à chaque premier (1^{er}) septembre suivant, la contribution de l'Employeur est augmentée de 10,00 \$, et ce, pour la durée de ladite convention, soit plus précisément jusqu'à la date de la signature de son renouvellement.

Aux fins de l'application de la présente disposition, un enseignant qui possède une tâche d'enseignement égale ou supérieure à soixante-quinze pour cent (75 %) d'une tâche d'un enseignant à temps complet, bénéficie de la même contribution de l'Employeur que l'enseignant à temps complet. Pour l'enseignant à temps partiel, la participation de l'Employeur au régime collectif et obligatoire d'assurance est calculée en fonction du prorata de la charge d'enseignement de l'enseignant à temps partiel.

Un enseignant devient éligible aux protections comprises dans la couverture d'assurance collective après qu'il ait justifié trois (3) mois de service continu chez l'Employeur.

La contribution de l'Employeur prévue à la clause 6-2.03 est acquise par l'enseignant, chaque semaine, à raison d'un cinquante-deuxième (1/52^e) du montant prévu.

6-2.04 La participation au régime d'assurance-vie et au régime d'assurance-salaire est obligatoire pour l'enseignant à temps complet et pour tout enseignant à temps partiel couvert par le contrat d'assurance. Pour ce qui est des autres régimes d'assurance, la participation des enseignants est également obligatoire sauf dans la mesure où les polices maîtresses le permettent.

6-2.05 Dans tous les cas de congé sans traitement, l'enseignant peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance collective pour la durée d'un tel congé. Dans ce cas, à moins d'indication contraire, l'enseignant doit payer par chèque différé la totalité de la prime exigible et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

- 6-2.06 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie en tranches égales, la part de l'enseignant participant aux régimes d'assurance collective et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Employeur.
- 6-2.07 Si un enseignant désire ajouter un régime complémentaire, il devra le faire entièrement à ses frais. Le participant à un régime complémentaire doit autoriser par écrit l'Employeur à retenir sur son traitement les contributions supplémentaires requises.
- 6-2.08 La tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur. L'Employeur remet aux enseignants une copie du régime d'assurance en vigueur, fait remplir les cartes d'adhésion et les remet à l'assureur.
- 6-2.09 L'Employeur facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances en faisant notamment les tâches suivantes :
- a) l'inscription des nouveaux enseignants;
 - b) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et de renseignements pertinents pour la tenue à jour des dossiers des personnes assurées par l'assureur;
 - c) le précompte des primes et leur remise à l'assureur;
 - d) la remise aux salariés des formulaires de demandes d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - e) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations.

6-3.00 Congés de maladie

- 6-3.01 L'enseignant à temps complet qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie, d'accident ou de toute autre raison personnelle bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.

L'enseignant à temps partiel bénéficie des avantages de l'article 6-3.00 au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un enseignant à temps complet. Aux fins d'application du présent alinéa, l'enseignant à temps partiel bénéficie du nombre de journées de congés de maladie prévu à la clause 6-3.02, fixé au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un enseignant à temps complet.

- 6-3.02 Au premier (1^{er}) jour de l'année de travail, l'Employeur alloue six (6) journées de congés de maladie¹ :
- a) elles sont accordées à raison d'une demi (½) journée par mois travaillé et elles sont rémunérées à raison du taux de salaire en vigueur pour chaque enseignant visé;
 - b) elles peuvent être cumulées d'année en année jusqu'à concurrence de six (6) journées; tout excédent de ces journées étant rémunéré à la fin d'une année d'engagement sur la base d'un deux centième (1/200^e)² du traitement annuel applicable, soit plus spécifiquement sur la paie couvrant les deux (2) premières semaines du mois de juillet ou, selon le choix de l'enseignant, cet excédent peut être versé dans un Régime d'épargne enregistré de retraite (REER) au nom de la société émettrice du REER au compte de l'enseignant;
 - c) cependant, si un enseignant quitte le service de l'Employeur avant la fin d'une année de travail, mais après avoir bénéficié, par anticipation, des six (6) journées de congés de maladie créditées annuellement en vertu de la présente clause, l'Employeur peut retenir sur les montants qu'il lui doit l'équivalent des jours de congés de maladie ainsi pris en trop au prorata des jours non travaillés.
- 6-3.03 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, l'enseignant concerné doit avertir son supérieur immédiat de toute absence et de la date prévisible de son retour :
- a) préalablement à son absence, l'enseignant complète les informations dans le système prévu à cet effet;
 - b) l'Employeur ne peut exiger de l'enseignant un certificat médical à moins que l'absence ait duré plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs ou lorsque ce dernier justifie d'absences répétées. Dans ce cas, et dans tous les autres cas d'abus qui pourraient survenir, l'Employeur pourra exiger un certificat médical, quelle que soit la durée de l'absence.
- 6-3.04 Les absences sont imputées selon les modalités suivantes :
- a) Dans le cas où l'enseignant est absent pendant une journée complète ou plus, cette imputation est égale à un deux centième (1/200^e) par jour d'absence, conformément aux dispositions du paragraphe b) de la clause 7-6.06.

¹ Aux fins de précision de la présente convention et conformément à la clause 1-1.28, chacune des journées de congés de maladie utilisées équivalent à 1/200^e du traitement annuel. Toutefois, la rémunération des journées de congés de maladie s'effectue selon les modalités prévues au premier alinéa de la clause 7-6.01 (rf. notion du 1/26^e).

² Ce taux d'un deux centième (1/200^e) s'applique à compter de l'année d'engagement 2018-2019. Pour l'année d'engagement 2017-2018, le taux applicable est celui d'un deux cent soixantième (1/260^e), tel qu'énoncé à la convention collective 2011-2016.

- b) Dans le cas où l'enseignant n'est absent que pendant une partie de sa journée de travail, cette absence se calcule au prorata de sa tâche, soit :
- pour l'enseignant de l'ordre d'enseignement du primaire, son nombre de minutes/périodes (60 minutes) d'absence, divisé par $2\,760 \times 10 =$ nombre de journées (ou portion de la journée) que l'Employeur doit imputer à la banque de congés de maladie, sans excéder toutefois un deux centième ($1/200^e$) par jour; .
 - pour l'enseignant de l'ordre d'enseignement du secondaire, son nombre de minutes/périodes (60 minutes) d'absence, divisé par $2\,580 \times 10 =$ nombre de journées (ou portion de la journée) que l'Employeur doit imputer à la banque de congés de maladie, sans excéder toutefois un deux centième ($1/200^e$) par jour.

6-3.05 Lorsqu'un enseignant prend sa retraite, l'Employeur lui verse la totalité du solde de sa banque de congés de maladie qu'il détient à la date de son départ.

6-3.06 Malgré la clause 6-3.02, si au trente (30) juin, l'enseignante ou l'enseignant est absent pour cause de congé de maternité ou d'adoption, d'un retrait préventif, d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, d'un congé parental sans traitement, ces jours monnayables sont remboursés par l'Employeur lors de son retour au travail, et ce, selon les modalités prévues au paragraphe b) de la clause 6-3.02 ainsi qu'au taux du traitement en vigueur à la date où ils auraient normalement été remboursés.

6-4.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

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

6-4.02 Les indemnités de congés de maternité prévues à la section II du présent article sont versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné le RQAP.

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

Dans le cas où l'enseignante partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 6-4.03.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Section II Congé de maternité

6-4.03 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 6-4.08 et 6-4.09, doivent être consécutives

6-4.04 L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 6-4.11, le cas échéant.

6-4.05 Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'enseignante a également droit à ce congé de maternité.

6-4.06 L'enseignant, dont la conjointe décède, se voit transférer ce qui reste des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

6-4.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

6-4.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante après entente avec l'Employeur, peut suspendre son congé de maternité pour revenir au travail.

Suivant le même principe, lorsque l'enfant quitte l'établissement de santé, l'enseignante poursuit son congé de maternité en prenant le soin d'aviser l'Employeur dans les plus brefs délais de la date à laquelle elle entend ainsi poursuivre son congé de maternité.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il se poursuit lorsque l'enfant quitte l'établissement de santé.

6-4.09 Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines selon les motifs et les modalités prévus à l'article 36 du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.001, r.1).

Durant une telle situation, l'enseignante ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation supplémentaire de maternité. L'enseignante bénéficie des droits et avantages prévus à la clause 6-4.33 durant cette situation.

- 6-4.10 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné de l'attestation médicale confirmant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si une attestation médicale confirme que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'une attestation médicale confirmant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

- 6-4.11 L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu³ à l'Académie avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations a le droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) durant les semaines où l'enseignante reçoit des prestations de maternité ou parentales en vertu du RQAP, l'Académie verse à l'enseignante une indemnité complémentaire calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail (rf. clause 7-6.01), réduit du montant de la prestation du RQAP reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de douze (12 %) pour cent d'un deux centième (1/200^e) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines⁴;

- b) lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 6-4.08 ou 6-4.09, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit en vertu du paragraphe a) précédent si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou de ce fractionnement.
- c) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le salaire de base versé par l'Académie ou, le cas échéant, par ses autres employeurs, réduit de douze (12 %) pour cent d'un deux centième (1/200^e) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

- 6-4.12 Pour les cas prévus à la clause 6-4.11, les modalités suivantes s'appliquent :

³ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

- a) aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- b) Dans le cas du régime de base, l'indemnité complémentaire que l'Employeur doit verser à l'enseignante en vertu du paragraphe a) de la clause 6-4.11, due pour les dix-huit (18) semaines (lire les quinze (15) premières semaines dans le cas du régime particulier), est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve que l'enseignante reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel;
- c) dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les deux (2) dernières semaines du congé de maternité (lire les cinq (5) dernières semaines dans le cas du régime particulier) est versée, conformément au paragraphe b) de la clause 6-4.11, dans les deux (2) semaines suivant la date du dernier versement des prestations de maternité du RQAP;
- d) Le versement de l'indemnité complémentaire de congé de maternité est arrêté à la date du non-réengagement ou de la mise à pied de l'enseignante, le cas échéant.

Si, par la suite, l'enseignante non-réengagée ou mise à pied est rappelée par l'Employeur, l'indemnité complémentaire de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son retour au travail pour l'excédent du nombre de semaines non utilisées durant le non-réengagement ou la mise à pied.

6-4.13 Durant son congé de maternité et les extensions prévues à 6-4.14, l'enseignante bénéficie des avantages suivants :

- a) assurance collective (tel que prévue à l'article 6-2.00);
- b) accumulation de l'ancienneté;
- c) accumulation de l'expérience;
- d) accumulation des congés de maladie;
- e) accumulation des vacances annuelles;
- f) accumulation du service continu;
- g) droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Report de vacances

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

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

- 6-4.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant cette prolongation, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni traitement. Cependant, elle peut utiliser sa banque de congés de maladie prévue à l'article 6-3.00.

- 6-4.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit à l'Employeur un avis écrit daté d'au moins une (1) semaine de la nouvelle date de son retour au travail accompagné d'une attestation médicale confirmant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 6-4.16 L'Académie doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignante à qui l'Académie a fait parvenir l'avis mentionné à l'alinéa précédent doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci tel que prévu à la clause 6-4.31.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée avoir remis sa démission.

- 6-4.17 Au retour de congé de maternité, l'enseignante reprend son poste ou ses fonctions comme si elle était demeurée au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la convention. Dans l'éventualité où le poste n'existe plus, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était alors restée au travail.

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

6-4.18 Affectation provisoire et congé spécial

- a) l'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre catégorie d'emplois, dans les cas suivants :
1. elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 3. elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.
- b) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- c) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier, notamment ceux prévus à la clause 6-4.13 de la présente convention.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011), à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.
- e) Durant ce congé spécial, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

6-4.19 L'enseignante a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par une attestation médicale; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue de l'accouchement, date correspondant au début du congé de maternité;
- b) sur présentation d'une attestation ou d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestées par un certificat médical ou une attestation.

Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial de quatre (4) jours dont l'équivalent de deux (2) jours sont sans perte de traitement. Ces congés peuvent être pris par demi-journée et les congés sans perte de traitement sont imputés à la période, soit celle prévue à l'horaire de travail de l'enseignante. Pour les autres congés sans traitement, l'enseignante peut utiliser sa banque de congés de maladie prévue à l'article 6-3.00.

6-4.20 Durant les congés spéciaux prévus à la clause 6-4.19, l'enseignante peut se prévaloir de sa banque de congés de maladie et du régime d'assurance-salaire pourvu que le contrat de l'assureur y pourvoie. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 6-4.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les deux (2) jours avec traitement qui y sont prévus. Durant les congés spéciaux prévus à la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.13 pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 6-4.17.

6-4.21 Pour l'enseignante en congé spécial, selon les dispositions de la présente section, les journées où elle bénéficie de ce congé spécial sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 1-1.01 pour la détermination du salaire annuel. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du congé spécial selon les dispositions de la présente section, elle est réputée avoir reçu son salaire habituel pour chaque période tel que prévu à la clause 7-6.01.

Section IV Autres congés parentaux

6-4.22 Congé de paternité

- a) L'enseignant dont la conjointe accouche a droit, s'il justifie de soixante (60) jours de service continu, à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le 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 maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-4.31.

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

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

- c) Pendant le congé de paternité de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines⁵ de service et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du salaire prévu pour chaque période selon la clause 7-6.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit des montants de prestations de paternité qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP;

les paragraphes b) et c) de la clause 6-4.11 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) Les dispositions prévues à la clause 6-4.12 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe c) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

⁵ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- e) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- f) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 6-4.33 durant cette suspension.

- g) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes e) et f) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe c) de la présente clause.
- h) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 6-4.33 durant cette période.

- i) L'enseignant en congé de paternité prévu à la présente clause bénéficie des avantages indiqués à la clause 6-4.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-4.17.

6-4.23 **Congé à l'occasion de l'adoption**

L'enseignant qui adopte légalement un enfant 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 pourvu qu'il justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être discontinu et ne peut pas être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

6-4.24 L'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec salaire. 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.

6-4.25 **Congé pour adoption**

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

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

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-4.31.

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

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

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-6.06 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.
2. Les paragraphes b) et c) de la clause 6-4.11 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

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

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

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.33 durant cette période.

- e) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes c) et d) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause, sous réserve de la clause 6-4.02.
- f) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.33 durant cette période.

- 6-4.26 Les dispositions prévues à la clause 6-4.12 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe b) de la clause 6-4.25 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 6-4.27 L'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 6-4.28 L'enseignant qui se déplace hors Québec, en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 6-4.25 s'appliquent.

6-4.29 Durant le congé sans salaire prévu aux clauses 6-4.27 et 6-4.28, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.33.

6-4.30 Durant les congés à l'occasion de l'adoption octroyés en vertu des clauses 6-4.23 et 6-4.24, durant le congé d'adoption octroyé selon les dispositions de la clause 6-4.25, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.13 et à la clause 6-4.17, à la condition qu'il y ait normalement droit.

6-4.31 **Congé parental sans traitement**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption bénéficie d'un congé parental sans traitement ci-après décrit, et ce, aux conditions qui y sont précisées :

a) un congé parental sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant, mais au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'enseignant où la semaine où il quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié 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.

L'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a également droit à ce même congé parental sans traitement.

b) L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé parental additionnel sans traitement, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours à la condition que tel congé soit demandé à l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé prévu au paragraphe précédent.

c) Un congé parental sans traitement pour l'année de travail complète suivant celle mentionnée au paragraphe b) si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande par écrit à l'Employeur au plus tard le quinze (15) avril avant l'année de travail visée. La fin de ce congé correspond avec la fin de l'année scolaire.

6-4.32 Le congé parental sans traitement prévu au paragraphe a) de la clause 6-4.31 peut être pris après qu'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail ait été donnée à l'Employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignante ou de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère en raison de leur état de santé. Aussi, si l'Employeur y consent, l'enseignante ou l'enseignant peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental sans traitement.

6-4.33 Au cours du congé parental sans traitement prévu au paragraphe a) de la clause 6-4.31, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. De plus, elle ou il accumule son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.

Durant les congés parentaux sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives qui lui sont applicables avec la contribution habituelle de l'Employeur pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé pourvu que le contrat de l'assureur y pourvoie et que l'enseignante ou l'enseignant verse sa quote-part. Après les cinquante-deux (52) premières semaines, l'enseignante ou l'enseignant assume la totalité de la prime exigible et elle ou il verse par chèque différé la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, l'Académie et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement. À la fin du congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions prévues à la clause 6-4.17.

Durant les congés sans traitement prévus à la clause 6-4.31, l'enseignante ou l'enseignant peut recourir à sa banque de congés de maladie suivant les dispositions prévues à 6-3.00.

6-4.34 L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour.

6-4.35 L'enseignante ou l'enseignant qui ne se présente pas au travail à la date de retour prévu est présumé avoir démissionné.

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

6-4.36 Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) mois est accordé à l'enseignant dont les cas suivants nécessitent sa présence : l'enfant mineur ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint ayant des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade. Le retour d'un tel congé doit coïncider avec le début de l'année scolaire.

6-4.37 Un enseignant qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

6-4.38 Toutefois, si l'enfant mineur de l'enseignant ou l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit de prolonger son congé sans traitement prévu à la clause 6-4.37, lequel se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celui-ci.

- 6-4.39 Tout enseignant peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.
- 6-4.40 Dans tous les cas prévus à la présente section, l'enseignant doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence. Pour le congé prévu à la clause 6-4.37, sur demande de l'Employeur, l'enseignant fournit une preuve de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.
- 6-4.41 Dans tous les cas prévus à la présente section, la participation de l'enseignant aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de l'enseignant, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle. De plus, l'enseignant peut recourir à sa banque de congés de maladie lors des congés sans traitement prévus à la présente section conformément aux dispositions à la clause 6-3.00.
- Au cours d'un congé pour responsabilités familiales prévu à la présente section, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience. Quant au congé pour absence pour cause d'acte criminel prévu à la présente section, l'enseignant accumule uniquement son ancienneté. À la fin du congé, l'enseignant bénéficie des dispositions prévues à la clause 6-4.17.
- 6-4.42 Dans tous les cas prévus à la présente section, la participation de l'enseignant aux régimes de retraite en vigueur est soumise aux conditions de Retraite Québec.
- 6-4.43 Un enseignant peut s'absenter du travail sans traitement 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.
- 6-4.44 Un enseignant peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.
- 6-4.45 Un enseignant peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- 6-4.46 Un enseignant peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt

à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration d'une période d'au plus vingt-six (26) semaines, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, la présente clause ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001).

6-4.47 Les dispositions pertinentes relatives aux conditions particulières d'application, prévues notamment aux articles 79.1.1, 79.1.2, 79.3, 79.4, 79.5, 79.6, 79.13, 79.14, 79.15 et 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), et qui sont en lien, selon le cas, avec les clauses 6-4.43 à 6-4.46 inclusivement, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

6-4.48 Aux fins d'applications des dispositions prévues aux clauses 6-4.43 à 6-4.46 inclusivement, l'enseignant doit justifier de trois (3) mois de service continu. Il doit en outre aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'Employeur peut demander à l'enseignant, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

De plus, pendant les cas d'absence pour cause d'acte criminel (rf. 6-4.43 à 6-4.46 inclusivement), les dispositions prévues à la clause 6-4.33 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires, sauf pour l'accumulation de l'expérience, auquel cas cette dernière demeure uniquement conservée.

Section VI Dispositions diverses

6-4.49 Les congés visés au paragraphe a) de la clause 6-4.22 et aux clauses 6-4.23 et 6-4.24 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins une (1) semaine à l'avance. Dans ces cas, la demande doit préciser la date du retour au travail.

6-4.50 L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption ou de paternité à moins que celui-ci ne soit prolongé selon la clause 6-4.31.

6-4.51 L'enseignant qui prend le congé pour adoption prévu aux clauses 6-4.23 et 6-4.24 selon le cas bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.13 pourvu qu'il ou elle y ait normalement droit et à la clause 6-4.17.

6-4.52 L'Employeur s'engage à respecter les modalités que le gouvernement du Québec appliquera au régime de droits parentaux advenant une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux.

À cet effet, les parties conviennent de renégocier les dispositions relatives aux droits parentaux prévus au présent article advenant une ou des modifications au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

6-5.00 Congé pour activités professionnelles

6-5.01 Les salariés invités à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaires, comité académique, congrès, journée d'information académique ayant trait à l'éducation) peuvent obtenir un congé sans perte de traitement après avoir obtenu, au préalable, l'approbation de l'Employeur.

Le refus par l'Employeur d'autoriser une telle demande n'est pas matière à grief.

6-6.00 Congé sans traitement

6-6.01 L'Employeur peut accorder à un enseignant permanent qui en fait la demande par écrit avant le quinze (15) avril un congé sans traitement d'un (1) an pour l'année scolaire suivante pour les raisons suivantes :

- a) procéder à des affaires personnelles;
- b) terminer ses études;
- c) pour exercer toute fonction ailleurs que chez l'Employeur.

L'Employeur répond par écrit à la demande avant le premier (1^{er}) juin de l'année en cours. S'il y a refus, l'Employeur donne les motifs du refus.

À la demande de l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement, exceptionnellement, l'Employeur peut renouveler ou prolonger son congé pour une durée maximale d'une (1) année additionnelle.

À son retour, le bénéficiaire du congé reprend son poste, sous réserve des dispositions de la présente convention.

6-6.02 L'enseignant permanent à temps complet qui possède cinq (5) ans d'ancienneté et plus, et qui souhaite enseigner à temps partiel pour une période n'excédant pas deux (2) ans, peut en faire la demande par écrit à l'Employeur.

Si l'Employeur y consent, l'enseignant, pendant sa période d'enseignement à temps partiel, continuera de bénéficier de ses droits et privilèges, lesquels seront fixés au prorata de la charge de travail effectivement accomplie, le cas échéant.

En raison de ses impératifs opérationnels, l'Employeur peut cependant, en tout temps, demander à l'enseignant qui bénéficie d'un tel privilège de reprendre une charge d'enseignement à temps complet, et ce, moyennant un préavis adressé à ce dernier d'au moins vingt-et-un (21) jours de calendrier.

Le refus de l'Employeur à une telle demande n'est pas matière à grief.

6-7.00 Responsabilité civile

6-7.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction de l'Académie) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si le tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignant.

Dans tous les cas de vol ou de destruction, la compensation est faite jusqu'à un maximum de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par année sur présentation de pièces justificatives.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas de vol ou de vandalisme d'une voiture sur le terrain de l'institution, la compensation correspond au montant de la franchise de l'enseignant, et ce, jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500,00 \$).

6-7.02 Chaque salarié doit soumettre à l'Employeur, pour approbation, la liste de ses biens personnels qu'il entend apporter à l'établissement. En cas de vol ou de destruction, la compensation prévue au présent article ne s'applique qu'aux biens dont l'utilisation est préalablement approuvée par l'Employeur.

6-8.00 Régime de congé à traitement différé (RCTD)

6-8.01 Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à un enseignant permanent à temps plein d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, l'enseignant participant au RCTD reçoit un traitement pendant la durée du congé.

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

Prise du congé

6-8.02 L'octroi d'un congé à traitement différé est du ressort de l'Employeur. L'enseignant qui désire bénéficier d'un tel congé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur avant le quinze (15) avril et l'Employeur lui répond par écrit avant le premier (1^{er}) juin qui suit. Le RCTD débute alors au cours de l'année d'engagement suivante.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de deux (2) enseignants de matières différentes 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 des maximums prévus à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté chez l'Employeur s'applique pour respecter ces maximums; à ancienneté égale, l'expérience doit prévaloir. De plus, un enseignant qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour.

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

6-8.03 **Compte spécial en fidéicommiss**

Les montants différés par l'enseignant sont conservés par l'Employeur dans un compte spécial en fidéicommiss, au nom de l'enseignant, régi par les règles d'administration du bien d'autrui, énoncées au *Code civil* (RLRQ, c. CCQ-1991), tel qu'il a été convenu dans le contrat signé entre l'Employeur et l'enseignant dont le modèle apparaît à l'annexe H.

6-8.04 **Rôle de l'Employeur**

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

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

6-8.05 L'Employeur s'engage à soumettre le présent RCTD au Conseil du trésor aux fins d'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec.

6-8.06 **Période couverte par le présent article et retour au travail**

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de trois (3), de quatre (4) ou de cinq (5) ans.

- b) Cette période est ci-après appelée « *le contrat* » : elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés dans le compte spécial en fidéicomis au nom de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte spécial en fidéicomis pour lui être versée conformément aux dispositions de l'article 7-6.00).
- c) Après son congé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

6-8.07 **Durée du congé et prestation de travail**

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant permanent à temps plein.
- b) La durée de la phase de congé est d'une (1) année. Le début et la fin de ce congé doivent coïncider avec le début d'une année scolaire.
- c) La durée du congé ne peut être interrompue.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions qu'il occuperait comme s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

6-8.08 **Prise du congé**

- a) Le congé d'un RCTD ne peut être pris qu'après la phase de travail, à la dernière année du contrat.
- b) L'enseignant s'engage à débiter le congé prévu au contrat au plus tard à la fin de la sixième (6^e) année qui suit l'année du début du contrat, et ce, malgré toute interruption qui pourrait survenir entre-temps.

6-8.09 **Droits et avantages**

Pendant la phase de travail visée par le contrat, l'enseignant ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu du contrat de RCTD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 6-8.17 du présent article.

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

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat de RCTD, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il ne s'était pas prévalu du RCTD.

Cependant, pendant la phase du congé, l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

Pendant cette phase de congé, l'enseignant a droit au remboursement par l'Employeur, que ce dernier prélève du compte spécial en fidéicommis, de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans son compte personnel, et ce, conformément à la clause 7-6.01.

Sous réserve de la loi, chacune des années de travail visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF) dispensés par Retraite Québec.

6-8.10 Retraite, désistement ou démission de l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat de RCTD entre l'enseignant et l'Employeur prend fin à la date de l'événement. La somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables par l'enseignant) est remise à l'enseignant.

Le désistement, autre que ceux prévus aux clauses 6-8.11, 6-8.13 et 6-8.16, n'est pas permis entre le premier (1^{er}) avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

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

6-8.11 Congédiement de l'enseignant

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat de RCTD entre l'enseignant et l'Employeur prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 6-8.10 s'appliquent.

6-8.12 Congé sans traitement

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 6-8.10 s'appliquent.

6-8.13 **Mise à pied de l'enseignant**

Advenant la mise à pied de l'enseignant, le contrat prend fin le trentième (30^e) jour suivant cette mise à pied et les dispositions de la clause 6-8.10 s'appliquent, à moins qu'entre-temps l'enseignant n'ait été rappelé au travail.

6-8.14 **Invalidité**

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance salaire :

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

1. d'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance salaire; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, l'enseignant reçoit l'assurance salaire calculée sur son traitement. 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 y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.
2. De mettre fin au contrat et, dans ce cas, les dispositions prévues aux deux (2) premiers paragraphes de la clause 6-8.10 s'appliquent. L'enseignant reçoit sa prestation d'assurance salaire selon les dispositions de la police d'assurance collective. Les montants différés au compte de l'enseignant sont sujets à cotisation au régime de retraite.

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

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la phase de congé et ce dernier est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignant.

L'enseignant a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la police d'assurance-salaire tant et aussi longtemps qu'il est couvert par un contrat. Il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier, après en avoir épuisé le délai de carence.

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

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le remboursement de la somme détenue dans le compte spécial en fidéicommiss est effectué selon la clause 6-8.10, sans être toutefois sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

6-8.15 Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, ce dernier prend fin à la date du décès et la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration normalement payables par l'enseignant) au compte spécial en fidéicommiss au nom de l'enseignant est remise à ses ayants droit.

6-8.16 Congé de maternité, de paternité et d'adoption

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

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

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

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du contrat y comprenant les interruptions, l'enseignante ou l'enseignant doit mettre fin au présent contrat et les dispositions de la clause 6-8.10 s'appliquent.

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

- b) De mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions de la clause 6-8.10 s'appliquent.

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

6-8.17 Pourcentage du traitement

Le congé est d'une (1) année :

- si le contrat est d'une durée de trois (3) ans : 66 $\frac{2}{3}$ % du traitement;
- si le contrat est d'une durée de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est d'une durée de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

6-8.18 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

6-8.19 Accident du travail ou maladie professionnelle

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

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

La clause 6-8.10 s'applique lorsque l'enseignant s'est prévalu de son choix.

6-9.00 Régime de retraite

6-9.01 L'enseignant compris dans l'unité de négociation adhère au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10, r 2) s'applique aux salariés couverts par la présente convention.

Cependant, les adhérents au Régime de retraite des enseignants (RRE) peuvent maintenir leur adhésion sous réserve de la loi.

6-10.00 Régime de mise à la retraite progressive

6-10.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la charge de travail d'un enseignant à temps plein telle que définie à l'article 8-7.00.

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

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

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

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

- 6-10.05 a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Académie avant le quinze (15) avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
- b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive, ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.
- c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit à l'Académie une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6-10.06 Sous réserve de la clause 6-10.01, l'Académie peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'Académie ou de l'enseignement, dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'Académie et l'enseignant.
- 6-10.07 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la charge de travail qu'il assume par rapport à la charge de travail de l'enseignant à temps complet.
- Il en est de même des suppléments, des primes et des congés sociaux.
- 6-10.08 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 6-10.09 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 6-10.10 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite applicable (RREGOP).
- 6-10.11 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et Retraite Québec doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 6-10.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 6-10.13 L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.

6-10.14 Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aurait 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.

6-10.15 A) Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 6-10.14, l'entente prend fin à la date de l'événement.

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

1) l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;

2) l'entente prend fin :

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

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

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

6-10.16 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

6-10.17 L'Académie et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

6-11.00 **Perfectionnement**

6-11.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peuvent avoir les études de perfectionnement poursuivies par le personnel. Il s'engage à faciliter et à privilégier, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, l'accessibilité aux actions de perfectionnement et de formation continue.

Dans l'éventualité où certains enseignants étaient affectés par la réforme scolaire, le perfectionnement de ceux-ci sera alors considéré par l'Employeur comme une priorité.

6-11.02 Les coûts de perfectionnement et de formation continue s'inscrivent dans le cadre du budget annuel de l'Employeur. À cette fin, l'Employeur affecte annuellement au perfectionnement et à la formation continue, incluant le coût des remplacements, un budget équivalant à au moins un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignants couverts par la présente convention, la masse salariale signifiant l'ensemble des salaires bruts des enseignants le tout conformément à la loi et à la réglementation qui en découle.

Les sommes non utilisées au cours d'une année ne s'accumulent pas ni ne sont reportées à une autre année.

6-11.03 L'Employeur, après consultation du comité pédagogique, évalue les besoins de perfectionnement et met en place les projets de formation des enseignants en conséquence.

6-11.04 Si, dans le cadre du présent article, l'Employeur accorde à un enseignant un congé sans traitement, celui-ci continue d'accumuler ancienneté et expérience, comme s'il était demeuré au travail.

6-11.05 L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant lorsqu'il est autorisé à participer à des activités de perfectionnement occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa charge régulière de travail, le tout conformément à la Politique institutionnelle de perfectionnement de l'Académie Ste-Thérèse.

6-11.06 L'enseignant qui participe à une activité de perfectionnement lors d'un jour ouvrable est réputé être au travail aux fins de la présente convention collective.

Chapitre 7-0.00 Rémunération

7-1.00 Scolarité

7-1.01 Sous réserve des clauses suivantes, le classement est du ressort de l'Employeur.

7-1.02 Sous réserve de la clause 7-5.03, l'Employeur respecte, aux fins de classement, toute attestation officielle de scolarité déjà émise par le Ministre, une commission scolaire ou le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE).

7-1.03 L'enseignant qui ne détient pas d'attestation officielle de scolarité émise par le Ministre est soumis au processus de classement suivant.

Au plus tard trente (30) jours après son engagement, l'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle.

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

7-1.04 L'Employeur émet un accusé de réception des documents transmis et remet à l'enseignant les pièces originales dont il doit tirer copie pour la constitution du dossier.

7-1.05 Dans les trente (30) jours de la réception des documents, l'Employeur transmet le dossier au Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) pour évaluation de la scolarité de l'enseignant et lui transmet par la suite le certificat officiel de scolarité qui en découle.

Cette évaluation est effectuée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministre ou par analogie avec des cas semblables consignés au Manuel si le cas présenté n'est pas prévu audit Manuel pour établir la scolarité.

Copie du certificat de scolarité est transmise au Syndicat.

7-1.06 Le certificat de scolarité détermine la scolarité de l'enseignant au premier (1^{er}) septembre de son année d'engagement.

Révision de la scolarité

- 7-1.07 Dans les vingt (20) jours de l'émission par l'Employeur du certificat de scolarité, l'enseignant ou le Syndicat peut demander à l'Employeur la révision formelle de l'évaluation de sa scolarité.
- 7-1.08 Si le certificat de scolarité est jugé inadéquat en regard des années complètes de scolarité, si la révision formelle n'est pas demandée ou n'a pas lieu ou encore n'est pas jugée satisfaisante, l'enseignant ou le Syndicat peut adresser une demande de révision au comité de révision constitué en vertu de la convention collective des enseignants du secteur public.
- 7-1.09 La décision du comité de révision est finale et lie les parties. Dans l'un ou l'autre cas, elle doit être transmise sans délai à l'Employeur, l'enseignant et au Syndicat.
- 7-1.10 Dans l'éventualité où le comité de révision n'avait plus compétence pour se saisir d'une demande logée en vertu des dispositions de la clause 7-1.08 et suivant, l'enseignant ou le Syndicat peut alors recourir à la procédure de grief prévue à la présente convention collective.
- 7-1.11 Si la décision du comité de révision ou du Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) entraîne un certificat de scolarité supérieur en années complètes à celui émis par l'Employeur, tel nouveau certificat de scolarité a un effet rétroactif à la date d'engagement de l'enseignant.

Toute décision du comité de révision entraînant un certificat de scolarité inférieur en années complètes à celui émis par l'Employeur ne s'applique effectivement qu'à compter de la date de la réception, par l'Employeur, de la décision.

7-2.00 Classement

- 7-2.01 L'évaluation de la scolarité, telle qu'elle est établie conformément aux clauses 7-1.05 ou 7-1.10 détermine le classement de l'enseignant dans les échelles de traitement applicables, étant entendu que les fractions d'années de scolarité ne comptent pas.

Tout enseignant est classé dans l'échelle de traitement applicable (échelle unique). Ceux-ci sont classés dans cette échelle de traitement suivant leur expérience, telle que définie à la clause 7-4.00 de la présente et leur scolarité. Le classement dans l'échelle de traitement étant influencé par la scolarité de l'enseignant, la scolarité alors reconnue aux fins de classement est la suivante :

- a) 17 ans : tout enseignant qui a dix-sept (17) années de scolarité et moins;
- b) 18 ans : tout enseignant qui a dix-huit (18) années de scolarité;

- c) 19 ans : tout enseignant qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus sans doctorat de troisième cycle;
- d) 19 ans : tout enseignant qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus avec doctorat de troisième cycle.

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

L'enseignant pour qui l'Employeur n'a pas reçu de certificat de scolarité est l'objet d'un classement provisoire conformément aux dispositions prévues à la clause 7-2.01 en attendant l'émission dudit certificat de scolarité.

7-3.00 Reclassement

7-3.01 Le reclassement des enseignants se fait une (1) fois par année. L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle au cours d'une année d'engagement est reclassé par l'Employeur au début de l'année d'engagement qui suit.

L'enseignant qui veut être reclassé doit transmettre à l'Employeur, au plus tard le quinze (15) août de chaque année, toutes les informations et pièces justificatives, tel que précisé à la clause 7-1.03, supportant le fait qu'il ait acquis de la scolarité additionnelle.

Dans l'éventualité où l'enseignant, pour des motifs hors de son contrôle, n'était pas en mesure de fournir à l'Employeur les pièces justificatives appropriées dans le délai précité, il aura alors jusqu'au premier (1^{er}) novembre pour les fournir à l'Employeur ou pour convenir avec ce dernier de tout autre délai additionnel qui pourrait être justifié en raison des circonstances.

7-3.02 Pour le reclassement, les dispositions prévues aux clauses 7-1.04 à 7-1.11 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

7-3.03 Tant que le reclassement de l'enseignant n'est pas complété, l'Employeur applique, selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a reçu auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par le Ministre, une commission scolaire ou le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) et détenue par l'enseignant.

7-3.04 Le reclassement ne peut avoir pour effet de produire un certificat de scolarité inférieur au premier certificat reçu ou à l'attestation officielle de scolarité émise par le Ministre, une commission scolaire ou le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) et détenue par l'enseignant.

7-3.05 Tous les enseignants à l'emploi de l'Employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention qui ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité décernée par le Ministre, une commission scolaire, le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) ou un

certificat de scolarité reçu par l'Employeur sont réputés avoir une évaluation provisoire de scolarité.

7-4.00 Évaluation de l'expérience

7-4.01 L'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement.

7-4.02 L'Employeur évalue les années d'expérience acquises en utilisant les critères suivants, sous réserve de la clause 7-1.03 :

- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par le gouvernement du Québec pour l'obtention du permis d'enseigner;
- b) l'exercice d'un métier ou d'une autre profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer chez l'Employeur peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :
 - cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit salarié;
 - une année est constituée de douze (12) mois consécutifs, mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois pour constituer une ou des années;
 - chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience;
- c) malgré l'alinéa a) de la présente clause, l'Employeur reconnaît comme une année d'expérience l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins cent trente-cinq (135) jours, consécutifs ou non, incluant les journées pédagogiques, durant une même année d'enseignement. La présente disposition ne s'applique qu'à l'enseignant qui doit s'absenter à cause de circonstances hors de son contrôle.

Si l'enseignant visé au paragraphe précédent enseigne moins que cent trente-cinq (135) jours, ces jours ne pourront servir à l'acquisition d'un autre échelon qu'en complément d'une autre période d'enseignement inférieure à cent trente-cinq (135) jours d'enseignement conformément aux dispositions du paragraphe précédent;

- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme enseignant remplaçant ou suppléant chez l'Employeur où ailleurs peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre de jours requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de cent quarante-cinq (145) jours d'enseignement à temps complet, incluant les journées pédagogiques.

Par ailleurs, seules les journées excédant deux cents (200) jours seront conservées dans la banque de jours reportés pour compléter une année subséquente.

- e) dans les cas prévus aux paragraphes c) et d), l'ajustement salarial consécutif à l'avancement d'échelon est effectué au début de l'année d'engagement suivant l'acquisition de l'échelon et n'est pas rétroactif.

En aucun cas, l'enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

7-5.00 Taux et échelles de traitement

- 7-5.01 Aux fins du présent article, le traitement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est déterminé en fonction de sa scolarité et de son expérience telles que définies aux articles 7-1.00 et 7-4.00.

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'enseignant à temps partiel reçoit un traitement correspondant à un pourcentage égal au pourcentage de la charge de travail qu'il assume par rapport à un enseignant à temps complet.

7-5.02 Clause de parité salariale avec les commissions scolaires du secteur public

Pendant la durée de la présente convention, et jusqu'à la date de son renouvellement, l'Employeur applique intégralement à tous les enseignants à temps complet ou à temps partiel les échelles et taux de traitement appliqués aux enseignants des commissions scolaires du secteur public.

Toute mesure législative ou entente affectant à la hausse ou à la baisse le traitement des enseignants des commissions scolaires du secteur public ainsi que leur indexation ou octroi de montants forfaitaires est réputée faire partie de la présente convention collective.

L'Employeur dispose d'un délai d'au plus de quatre-vingt-dix (90) jours pour ajuster les échelles ou taux de traitement à compter du moment où ces ajustements sont en vigueur dans les commissions scolaires ainsi que pour verser la rétroactivité qui en découle, le cas échéant.

7-5.03 Malgré les dispositions du présent article, seules les années de scolarité jugées pertinentes par l'Employeur, jusqu'à un maximum de dix-neuf (19) ans de scolarité, à partir de 2005-2006, sont considérées pour l'établissement du traitement et le rangement dans les échelles de traitement d'un enseignant.

7-5.04 L'enseignant titulaire de l'ordre d'enseignement du secondaire reçoit, à titre de supplément, sept cents dollars (700,00 \$) par année, payable en deux (2) versements égaux, l'un versé lors de la dernière paie du mois de décembre, l'autre lors de la dernière paie du mois de juin, dans la mesure où l'Employeur s'estime satisfait, après évaluation, du travail.

Le supplément mentionné au premier (1^{er}) alinéa est majoré selon les modalités suivantes :

- Pour l'année scolaire 2018-2019 : 750,00 \$
- Pour l'année scolaire 2019-2020 : 775,00 \$
- Pour l'année scolaire 2020-2021 : 800,00 \$

7-5.05 **Enseignants suppléants et remplaçants**

L'enseignant suppléant affecté à un remplacement pour moins de vingt (20) jours consécutifs est rémunéré selon le taux de traitement précisé à l'annexe D.

Toutefois, lorsque le remplacement effectué par le suppléant est égal ou supérieur à vingt (20) jours consécutifs, le suppléant obtient le statut de remplaçant, et ce, sans rétroactivité, et reçoit le traitement conformément aux dispositions prévues aux clauses 7-5.01 et 7-5.02.

Malgré les dispositions des clauses 1-1.13 et 1-1.14, tout enseignant suppléant qui, au cours d'une même période de remplacement justifie trois (3) jours ouvrables et moins d'absence à l'intérieur d'une période de vingt (20) jours ouvrables consécutifs, doit reprendre ces journées d'absence pour compléter la séquence de vingt (20) jours ouvrables prévue à la clause 1-1.13.

7-5.06 **Ajustement du traitement suite à une baisse des subventions**

Malgré la clause 7-5.02, si des compressions budgétaires gouvernementales venaient affecter à la baisse les subventions versées aux établissements d'enseignement privés, il est entendu que, dans la mesure où le montant de la subvention per capita reçue serait affecté à la baisse, l'Employeur et le Syndicat seront justifiés de trouver les moyens de récupérer les sommes ainsi perdues.

Après des consultations d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours avec le Syndicat pour trouver des moyens de récupérer les sommes ainsi perdues, si les mesures identifiées ne permettent pas de réaliser les économies équivalant à la baisse de la subvention per capita encourue, l'Employeur pourra combler

cet écart, à même la masse salariale, par l'octroi de congés sans traitement pris à même les journées pédagogiques.

7-5.07 **Surplus d'élèves et compensation**

Le nombre maximum d'élèves par groupe ou par classe est de :

- Trente et un (31) pour le niveau sixième (6^e) année de l'ordre d'enseignement primaire;
- Trente-trois (33) pour l'ordre d'enseignement du secondaire.

7-5.08 Dans les circonstances où le nombre d'élèves par groupe ou par classe excède les maximums d'élèves prévus à la clause 7-5.07, l'enseignant reçoit une compensation (C) salariale selon les modalités suivantes :

$$C = N \times P \times 2,00 \$$$

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

- 1^{er} élève excédentaire vaut 1,00;
- 2^e élève excédentaire vaut 1,25;
- les autres élèves excédentaires valent 1,50.

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

Exemple :

Le nombre d'élèves excédant le maximum d'élèves par groupe ou par classe pour un enseignant du champ 4 (français, langue d'enseignement) de l'ordre d'enseignement du secondaire est de trois (3), pendant dix (10) mois, soit de septembre à juin inclusivement. Le groupe ou la classe est donc formé de trente-six (36) élèves.

$$C = [3,75 \text{ élèves } (1,00 + 1,25 + 1,50)] \times [18 \text{ périodes/mois } \times 10 \text{ mois}] \times 2,00 \$$$

$$C = 1\,350,00 \$/\text{année d'engagement}$$

7-5.09 La compensation salariale prévue à la clause 7-5.08 est versée deux (2) fois par année d'engagement, soit lors de la dernière paie du mois de décembre et lors de la dernière paie du mois de juin de chaque année d'engagement.

7-6.00 Versement du traitement

7-6.01 Sous réserve des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite), le traitement des enseignants à temps complet et à temps partiel est payable par versement direct, en vingt-six (26) versements, tous les deux (2) jeudis.

Le traitement d'un enseignant suppléant et/ou d'un enseignant remplaçant est payable à tous les deux (2) jeudis pour la durée de son engagement.

Pour l'enseignant remplaçant rémunéré selon les échelles annuelles de traitement (rf. clauses 7-5.01 et 7-5.02), le versement de son traitement s'effectue sur la base d'une année de travail, soit deux cents (200) jours de travail.

7-6.02 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie, l'Employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur. S'il s'agit de sommes versées en trop, à compter de la signature de la présente convention, dans les deux (2) années suivant la découverte de l'erreur, l'Employeur retient celles-ci, à raison de vingt-cinq pour cent (25 %) du montant par période de paie, à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'Employeur et l'enseignant concerné. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction sera effectuée.

7-6.03 Le bordereau de paie contient les informations suivantes :

- a) nom et prénom du salarié;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) rémunération additionnelle;
- e) suppléance;
- f) détail des déductions;
- g) paie nette;
- h) état de la banque de congés de maladie.

L'Employeur fournit par écrit à l'enseignant, lors du versement, l'explication de toute modification apportée à sa paie et pour laquelle aucune indication n'apparaît sur le bordereau de paie.

7-6.04 Un enseignant à temps complet ou à temps partiel qui quitte le service ou décède avant la fin de son contrat, reçoit, lui ou ses ayants droit, la totalité des sommes qui lui seraient dues en vertu de la convention.

7-6.05 Le versement du traitement des enseignants suppléants et des enseignants remplaçants se fait par versement automatique lors de la journée de paie couverte par la période de paie pendant laquelle l'enseignant a travaillé.

Réglementation des absences

7-6.06 Pour chaque journée d'absence, l'Employeur effectue les retenues suivantes :

- a) absences autorisées et prévues à la présente convention : $1/200^e$ par jour du traitement annuel du salarié, sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective;
- b) absences dues à une maladie en excédent des journées créditées au salarié et absences autorisées non prévues à la présente convention: un deux centième ($1/200^e$) par jour du traitement annuel du salarié;
- c) absences non autorisées: un deux centième ($1/200^e$) par jour du traitement annuel du salarié.

7-6.07 Lorsque l'Employeur prévoit une interruption dans la continuité du versement du traitement aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le traitement en vingt-six (26) versements égaux, tel qu'indiqué à la clause 7-6.01, les parties se rencontrent et conviennent de modalités pour pallier une telle interruption.

Chapitre 8-0.00 Tâches des enseignants et autonomie professionnelle

8-1.00 Principes généraux

8-1.01 Les conditions d'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que l'Employeur et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 Les parties reconnaissent que l'objectif de l'Employeur est de voir à la réalisation de son projet éducatif d'une part et, pour le Syndicat, de favoriser la reconnaissance de l'autonomie professionnelle de ses membres, ces derniers étant pleinement conscients du rôle et des responsabilités qui leur incombent en leur qualité d'enseignants.

Les parties reconnaissent que le succès de l'Employeur dépend du soin et de la qualité du travail réalisé par son personnel.

Chez les enseignants, ce soin et cette qualité du travail se caractérisent par les éléments suivants :

- a) le maintien et le développement des compétences professionnelles en termes de connaissance et d'habileté;
- b) la qualité de la préparation des cours;
- c) la qualité de l'enseignement, de la transmission des connaissances et des valeurs incluant l'encadrement des élèves;
- d) l'engagement des enseignants à participer activement à la vie scolaire et étudiante.

8-2.00 Autonomie professionnelle

8-2.01 Aux fins de l'atteinte de l'objet prévu à la clause 2-1.01 de la convention, le personnel enseignant jouit, sous réserve des dispositions de la présente convention, de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'atteinte et au respect de la mission de l'Employeur et du Ministère.

Ainsi, dans l'exercice de sa profession, l'enseignant partage avec l'Employeur, les élèves et leurs parents la responsabilité de la réalisation du projet éducatif.

8-3.00 Fonctions générales

8-3.01 L'enseignant a pour rôle primordial de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante.

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

- a) préparer et présenter à la direction de l'Académie pour approbation un plan d'études détaillé pour chacune des matières enseignées et pour chaque niveau;
- b) préparer et présenter ses cours dans le respect des programmes autorisés par l'Employeur et le Ministère;
- c) enregistrer les présences des élèves à l'occasion des leçons et des séances de laboratoire (ou d'exercices équivalents);
- d) appliquer la politique de l'évaluation des apprentissages; préparer les questionnaires d'examens, corriger les copies d'examens, compiler et remettre les notes au temps et selon les modalités fixées par la direction de l'Académie;
- e) participer à l'encadrement pédagogique et disciplinaire de l'élève;
- f) rencontrer individuellement ou collectivement les élèves qui ont besoin de directives pour leurs travaux ou d'explications supplémentaires;
- g) assurer les séances de récupération pédagogique et de l'aide aux élèves;
- h) assurer la surveillance des entrées et des sorties des classes;
- i) participer aux activités spéciales organisées pour les élèves à l'intérieur de l'horaire général;
- j) collaborer avec les autres membres du personnel en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- k) inscrire au bulletin de l'élève les remarques pertinentes sur le travail scolaire, le rendement scolaire et le comportement de l'élève;
- l) participer aux journées pédagogiques selon les modalités prévues à la clause 8-11.02;
- m) participer aux réunions des enseignants qui sont convoquées par l'Employeur;
- n) rencontrer les parents des élèves à l'occasion des réunions prévues à cette fin;
- o) effectuer les tâches d'encadrement, comptabilisées ou non, prévues à l'annexe E de la présente convention;
- p) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à un enseignant.

8-4.00 Année de travail

8-4.01 L'année de travail de l'enseignant à temps complet comporte deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une année de douze (12) mois.

8-5.00 Semaine de travail

8-5.01 La semaine régulière de travail de l'enseignant à temps complet est située dans un cadre horaire équivalent à trente-deux (32) heures/semaine (ou un maximum de soixante-quatre (64) périodes d'un maximum de soixante (60) minutes/période sur un cycle de dix (10) jours), répartie du lundi au vendredi, tel que prévu aux dispositions de l'article 8-6.00 (journée normale de travail) ainsi qu'à l'article 8-7.00 (charge de travail).

8-6.00 Journée normale de travail

8-6.01 La journée normale de travail de l'enseignant est de six (6) heures, à l'exclusion du travail de nature personnelle et de l'engagement personnel, ainsi que de la période de repas du midi, entre 8 h et 16 h 45, à moins d'entente différente entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, les heures de travail qui n'ont pas à être accomplies en présence des élèves, ni à l'Académie, peuvent être accomplies en dehors de cet horaire quotidien.

8-6.02 L'enseignant a droit à une période ininterrompue et non payée de soixante (60) minutes pour prendre son repas du midi. Lors des journées pédagogiques, cette période est de quatre-vingt-dix (90) minutes.

8-6.03 L'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux de l'Académie. Il n'est pas tenu de rester dans ces locaux en dehors des périodes nécessaires à sa tâche où il est en présence des élèves. Toutefois, s'il y reste, il doit en tout temps se comporter comme s'il était en fonction.

8-6.04 L'enseignant ne peut modifier l'horaire des périodes d'enseignement ou des activités de sa charge d'enseignement sans le consentement écrit de la direction de l'Académie.

8-6.05 Pour l'ordre d'enseignement du secondaire, le temps de battement entre deux (2) périodes d'enseignement est de dix (10) minutes.

8-7.00 Charge de travail

8-7.01 La charge de travail de l'enseignant est comprise dans un (1) cycle de dix (10) jours comportant, pour l'enseignant à temps complet des ordres d'enseignement du secondaire et du primaire, une charge de travail de soixante-quatre (64) périodes d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période, et ce, tel que défini à l'annexe E.

8-7.02 La charge de travail est composée des éléments suivants :

- a) le temps consacré à l'enseignement : donner les cours et la récupération;
- b) l'encadrement (tâches d'encadrement comptabilisées indiquées au tableau C) de l'annexe E : cette portion de la tâche comprend, d'une part, les périodes dites d'études et, d'autre part, une disponibilité pour des activités énumérées, respectivement pour l'ordre d'enseignement du primaire et du secondaire, tel qu'indiqué au tableau C) de l'annexe E ainsi qu'à la clause 8-7.08;

certaines des périodes de disponibilité sont effectuées à l'Académie en présence des élèves, alors que d'autres ne requièrent aucune présence à l'Académie ou avec les élèves;

- c) le travail de nature personnelle et l'engagement personnel : il s'agit des tâches reliées à la fonction générale de l'enseignant, ainsi que la participation à l'évolution;

ces périodes de travail s'effectuent au moment décidé par l'enseignant, à l'extérieur de l'Académie et en l'absence des élèves sauf si l'enseignant en décide autrement.

8-7.03 Les éléments contenus aux paragraphes a) et b) de la clause 8-7.02 constituent la tâche éducative de l'enseignant.

8-7.04 La tâche éducative de l'enseignant à temps complet de l'ordre d'enseignement du secondaire est de quarante-trois (43) périodes et, pour l'enseignant à temps complet de l'ordre d'enseignement du primaire, elle est de quarante-six (46) périodes. Ces périodes sont d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période réparties sur un cycle de dix (10) jours.

À moins que la nature de l'activité doive obligatoirement s'effectuer en soirée, le travail d'encadrement (tâches d'encadrement non-comptabilisées aux fins de la tâche éducative, telles qu'indiquées au tableau B) de l'annexe E est normalement accompli par l'enseignant à l'intérieur de la plage horaire de la journée normale de travail prévue à la clause 8-6.01.

8-7.05 Le temps consacré à chaque portion de la charge de travail se définit selon les modalités suivantes :

1. Le temps maximal à être consacré à l'enseignement, tel que décrit au paragraphe a) de la clause 8-7.02 n'excède pas pour l'enseignant à temps complet :

a) **Pour l'ordre d'enseignement du primaire :**

- quarante (40) périodes d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période par cycle de dix (10) jours, incluant deux (2)

périodes de récupération ou trois (3) périodes de récupération pour les doubles matières (français et mathématique).

b) Pour l'ordre d'enseignement du secondaire :

- trente-six (36) périodes d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période, incluant la reconnaissance de zéro virgule cinq (0,5) période de récupération applicable par cycle de dix (10) jours, par groupe d'élèves, et ce, pour un maximum de deux (2) périodes⁷;

ou

- trente-six (36) périodes d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période incluant la reconnaissance d'une période de récupération par niveau applicable par cycle de dix (10) jours, par matière, pour l'ensemble des enseignants du niveau et de la matière concernée, et ce, pour un maximum de deux (2) périodes⁸. L'Employeur doit s'assurer de la répartition équitable de la récupération entre les enseignants du niveau et de la matière concernée.

2. Le temps maximal à être consacré aux activités d'encadrement décrites au paragraphe b) de la clause 8-7.02 n'excède pas pour l'enseignant à temps complet⁹ :

- a) six (6) périodes d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période, dont une (1) période d'études ou équivalence d'études obligatoire de 15 h 30 à 16 h 30, par cycle de dix (10) jours pour l'ordre d'enseignement du primaire;
- b) sept (7) périodes d'une durée maximum de soixante (60) minutes/période, dont une (1) période d'études ou équivalence d'études obligatoire de 15 h 30 à 16 h 30, par cycle de dix (10) jours pour l'ordre d'enseignement du secondaire.

⁷ Cette reconnaissance de périodes d'enseignement, relative à un nombre de périodes de récupération, vise exclusivement les matières et les spécificités suivantes : Français; Mathématique; Anglais intermédiaire; Sciences en 4^e et 5^e secondaire; Histoire et Éducation à la citoyenneté en 4^e secondaire; Espagnol en 6^e primaire et 1^{re} et 2^e secondaire.

⁸ Cette reconnaissance de périodes d'enseignement, relative à une période de récupération par niveau, par matière, pour l'ensemble des enseignants du niveau et de la matière concernée, vise exclusivement les matières et les spécificités suivantes : Sciences en 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire; Histoire et Éducation à la citoyenneté en 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire; Histoire du 20^e siècle en 5^e secondaire; géographie en 1^{re} et 2^e secondaire, géographie du monde contemporain en 5^e secondaire; monde contemporain/éducation financière en 5^e secondaire.

⁹ Un certain nombre d'activités comprises dans cette portion de la charge de travail sont automatiquement reconnues dans la charge de l'enseignant et sont soustraites du nombre total de périodes à accomplir par cycle de dix (10) jours pour cette portion de la charge de travail. Ces périodes sont précisées à la clause 8-7.02.

3. Le temps à être consacré au travail de nature personnelle et à l'engagement personnel, décrit au paragraphe c) de la clause 8-7.02, ne doit pas excéder dix-huit (18) périodes par cycle de dix (10) jours pour l'enseignant à temps complet de l'ordre d'enseignement du primaire et, pour l'enseignant à temps complet de l'ordre d'enseignement du secondaire, vingt et une (21) périodes par cycle de dix (10) jours.

8-7.06 Chaque période d'enseignement, tel que défini au paragraphe a) de la clause 8-7.02, qui excède le temps maximal à être consacré à l'enseignement, tel que défini au paragraphe 1 de la clause 8-7.05, est calculée selon l'équivalent d'un virgule cinq (1,5) période d'une tâche d'encadrement comptabilisée.

L'enseignant dont la tâche d'enseignement n'est pas complète suivant les dispositions prévues de la clause 8-7.05, peut compléter celle-ci par des périodes d'encadrement comptabilisées. Dans ce cas, une (1) période d'enseignement équivaut à une (1) période d'encadrement comptabilisée.

8-7.07 Aux fins du présent chapitre et plus particulièrement pour préciser les activités énumérées au paragraphe a) de la clause 8-7.02 et à l'annexe E, on entend par « *Récupération* » : une intervention ponctuelle auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves qui éprouve(nt) certaines difficultés dans une matière donnée afin de l'aider à surmonter ses problèmes scolaires.

8-7.08 Aux fins du présent chapitre et plus particulièrement pour préciser les activités énumérées au paragraphe b) de la clause 8-7.02 et à l'annexe E (tâches comptabilisées et tâches non-comptabilisées), on entend par :

1. Études ou équivalence d'études :

Périodes d'encadrement comptabilisées, en présence des élèves, pendant lesquelles ceux-ci accomplissent du travail personnel (devoirs, leçons, etc.).

2. Disponibilités (comptabilisées ou non-comptabilisées) :

a) Gestion matérielle des locaux

À titre de tâches d'encadrement non-comptabilisées, les enseignants assument les responsabilités matérielles suivantes à l'égard des classes : s'assurer de l'ouverture et de la fermeture des portes de classes et de la fermeture des fenêtres avant de verrouiller les portes. L'enseignant s'assure également du bon état général d'ordre et de propreté des locaux et avise la direction de l'Académie en cas de bris.

b) Titulariat (ordre d'enseignement du secondaire)

Le titulariat est une relation privilégiée entre un enseignant et un groupe d'élèves de l'ordre d'enseignement du secondaire.

Le rôle de l'enseignant titulaire consiste à :

- Entretien le sentiment d'appartenance à son groupe d'élèves;

- Assurer le suivi du rendement scolaire et disciplinaire de ses élèves et les soutenir au besoin;
- Informer périodiquement les parents du fonctionnement de leur enfant;
- Participer, avec ses élèves, aux activités et sorties de classe (théâtre, sortie de fin d'année, etc.);
- Servir de personne-ressource aux autres intervenants qui entrent en contact avec les élèves de son groupe;
- Collaborer avec les intervenants susceptibles d'apporter un support à ses élèves dans leur réussite éducative;
- Participer à une rencontre par étape avec la direction du niveau afin d'échanger sur la dynamique du groupe, sur les problématiques vécues et les moyens mis en place ou à mettre en place pour pallier à la situation;
- Toute tâche connexe liée à la gestion du groupe (formulaires, coupon réponse, etc.).

L'enseignant de l'ordre d'enseignement du secondaire qui accepte cette responsabilité se voit accorder une (1) période d'encadrement comptabilisée d'une durée maximum de soixante (60) minutes hors de la présence des élèves par cycle de dix (10) jours.

c) Tutorat (ordre d'enseignement du primaire – niveau sixième (6^e) année et ordre d'enseignement du secondaire)

Le tutorat est une relation d'aide entre un enseignant et un élève à risque ou ayant des besoins particuliers et pour lequel la direction, en collaboration avec les divers intervenants a mis en place un plan d'intervention ou un plan d'action. Un élève de sports élités ou de concentrations peut aussi recevoir du tutorat selon les dispositions du présent paragraphe.

Un enseignant peut recommander à l'Employeur qu'un tuteur soit accordé à un élève. Il revient toutefois à l'Employeur de décider d'accorder ou non un tuteur à un élève.

Le rôle du tuteur consiste à :

- Être présent à l'élaboration et à la révision du plan d'intervention ou du plan d'action;
- Assurer l'encadrement scolaire de ces élèves;
- Rencontrer ces élèves périodiquement;

- Collaborer avec le titulaire et les intervenants susceptibles d'apporter un support à ces élèves;
- Communiquer périodiquement avec les parents de ces élèves et la direction pédagogique;
- Participer à une rencontre par étape avec la direction pédagogique afin d'échanger sur la mise en place des moyens du plan d'intervention ou du plan d'action et de l'évaluation de ce dernier.

L'enseignant qui assume le rôle de tuteur se voit accorder à ce titre l'équivalent de zéro virgule vingt-cinq (0,25) période d'encadrement comptabilisée, par élève, d'une durée maximum de soixante (60) minutes par cycle de dix (10) jours.

d) Nouveaux programmes

Lorsque, soit le Ministère ou la direction de l'Académie, implante un nouveau programme dans une matière ou un niveau donné, l'Employeur peut, après entente avec l'enseignant, accorder une (1) période d'encadrement comptabilisée de quatre-vingt-dix (90) minutes, hors de la présence des élèves, par cycle de dix (10) jours.

e) Nombres de préparations (ordre d'enseignement du secondaire)

Lorsqu'un enseignant de l'ordre d'enseignement du secondaire enseigne trois (3) matières ou plus comprenant un minimum de deux (2) matières de base¹⁰ de cent (100) heures/année et plus et qu'il a de ce fait trois (3) préparations différentes, l'Employeur lui accorde une période d'encadrement comptabilisée d'une durée maximum de soixante (60) minutes hors de la présence des élèves par cycle de dix (10) jours.

Lorsqu'un enseignant de l'ordre d'enseignement du secondaire enseigne quatre (4) matières ou plus comprenant un minimum de trois (3) matières de base¹¹ de cent (100) heures/année et plus et qu'il a de ce fait quatre (4) préparations différentes et plus, l'Employeur lui accorde deux (2) périodes d'encadrement comptabilisées d'une durée maximum de soixante (60) minutes hors de la présence des élèves par cycle de dix (10) jours.

¹⁰ Aux fins d'application du présent sous paragraphe e), les matières de base sont le français, l'anglais et les mathématiques. Toutefois, l'enseignant embauché avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui s'est vu accorder une période d'encadrement comptabilisée en vertu du présent sous-paragraphe e) pour d'autres matières que le français, l'anglais et les mathématiques au cours de l'une ou l'autre des années d'engagement 2015-2016, 2016-2017 ou 2017-2018 continue de bénéficier des dispositions du présent sous-paragraphe e), sous réserve de rencontrer toutes les conditions énumérées au présent sous-paragraphe e).

¹¹ Idem note de bas de page # 10.

f) Nouveaux cours

Lorsque la direction de l'Académie implante un nouveau cours ou une nouvelle matière à un enseignant, l'Employeur accorde une période d'encadrement comptabilisée hors de la présence des élèves.

g) Réunions d'école et de niveaux

- i. Tous les enseignants sont tenus d'assister à des réunions d'école qui sont au nombre maximum de dix (10) par année de travail et dont le calendrier est remis en début d'année. Les réunions d'école sont intégrées prioritairement durant les journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire.
- ii. Tous les enseignants sont tenus d'assister à des réunions de niveaux, de cycles ou d'ordre d'enseignement, étant entendu que ces réunions se tiennent pendant les heures régulières de la journée normale de travail prévues à la clause 8-6.01. Toutefois, malgré ce qui précède, pour des motifs exceptionnels ou relatifs à des situations d'urgence, l'Employeur peut convoquer ce type de réunion à l'extérieur de la journée normale de travail. L'Employeur peut convoquer un maximum de sept (7) réunions de niveaux, de cycles ou d'ordre d'enseignement d'une durée de soixante (60) minutes chacune, par année de travail.
- iii. Pour les réunions prévues aux sous alinéas i. et ii. du présent paragraphe, l'Employeur transmet aux enseignants, avec un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures, l'ordre du jour de ces rencontres avant leur tenue. Pour les réunions prévues au sous alinéa ii. du présent paragraphe, l'Employeur transmet aux enseignants le calendrier de ces rencontres avant la deuxième (2^e) journée pédagogique de l'année de travail.
- iv. Les réunions prévues aux sous alinéas i. et ii. ne sont pas comptabilisées aux fins de la tâche d'encadrement.

h) Réunions de département pour concertation/développement professionnel

Tous les enseignants sont tenus d'assister à une réunion mensuelle d'une durée de deux (2) heures tenue pendant les heures régulières de la journée normale de travail prévues à la clause 8-6.01. Ces réunions ont pour objectif de favoriser la concertation, participer à des activités de développement professionnel et améliorer les communications. L'Employeur transmet aux enseignants le calendrier de ces rencontres avant la deuxième (2^e) journée pédagogique de l'année de travail.

Ces réunions sont comptabilisées aux fins de la tâche d'encadrement et chaque enseignant se voit accorder à ce titre l'équivalent d'une (1) période d'encadrement comptabilisée d'une durée maximum de soixante (60) minutes hors de la présence des élèves par cycle de dix (10) jours.

i) Laboratoire

L'Employeur peut accorder du temps d'encadrement comptabilisé hors de la présence des élèves aux enseignants en sciences pour l'appariage, selon les besoins qui lui auront été soumis, par écrit, par l'enseignant concerné.

j) Projets spéciaux et exigences ou suivis particuliers

L'Employeur peut accorder une (1) ou des périodes d'encadrement comptabilisées, selon la complexité du projet, afin de permettre aux enseignants de mettre sur pied des projets spéciaux. Ces projets s'effectuent sur une base volontaire et peuvent être en partie ou en totalité en présence des élèves.

Un certain nombre d'activités comprises dans cette portion de la charge de travail sont automatiquement reconnues dans la charge de l'enseignant et sont soustraites du nombre total de périodes, tel que précisé au paragraphe 2 de la clause 8-7.05, à accomplir par cycle de dix (10) jours pour cette portion de la charge de travail. Lorsqu'une telle activité opère cet effet, les définitions qui précèdent le précisent.

k) Participation à la vie scolaire - Activités de rayonnement – ou autres tâches d'encadrement complémentaires

Aux fins de compléter la tâche maximum d'encadrement comptabilisée (7^e période pour l'ordre d'enseignement du secondaire ou 6^e période pour l'ordre d'enseignement du primaire), l'Employeur accorde à chaque enseignant des ordres d'enseignement du primaire et du secondaire, une (1) période d'encadrement comptabilisée par cycle de dix (10) jours aux fins de disponibilité pour l'une des activités indiquées au présent paragraphe, et ce, selon les modalités qui suivent :

L'enseignant doit exercer sur une base volontaire, selon l'ordre d'ancienneté générale et en fonction des besoins de l'Académie, pour chacune des années scolaires, l'un ou l'autre des choix suivants :

- **Activités de rayonnement de l'Académie**

- i. L'enseignant doit participer à trois (3) activités de rayonnement organisées dans une année scolaire, parmi celles indiquées au sous-paragraphe iii. de la présente option, qui sont au préalable choisies par ce dernier au début de chaque année scolaire.

- ii. Le choix de ces activités s'effectue sur la base des besoins de l'Académie, du nombre minimum d'effectifs requis et en considérant l'ancienneté des enseignants.
- iii. Aux fins des présentes dispositions, les activités de rayonnement identifiées sont les suivantes :
 - retrouvailles;
 - remises des diplômes;
 - gala excellence;
 - gala sportif;
 - spectacles (musique, théâtre ou improvisation);
 - autres activités déterminées après entente au comité de relations du travail (CRT);
 - bal des finissants.

- **Autres tâches d'encadrement complémentaires**

- i. Après entente entre la direction de l'Académie et l'enseignant, ce dernier peut effectuer un projet spécial ou il doit choisir une autre tâche d'encadrement comptabilisée prévue au tableau C) de l'annexe E de la présente convention collective. Toutefois, pour la présente option, il est à noter que l'enseignant n'est pas tenu d'accepter une tâche d'encadrement relative à une période d'études.

I) **Responsable de département**

Le rôle de l'enseignant responsable de département consiste à :

- Participer aux réflexions pédagogiques et agir comme leader pédagogique mobilisateur pour les membres de son département;
- Participer aux rencontres convoquées par la direction et être la courroie de communication et de collaboration avec les enseignants de son département;
- Soutenir la direction dans l'organisation et l'animation des réunions de son département (une fois par mois);
- Participer au comité pédagogique visé à l'article 4-2.00.

L'enseignant qui accepte cette responsabilité se voit accorder une (1) période d'encadrement comptabilisée d'une durée maximum de soixante (60) minutes hors de la présence des élèves par cycle de dix (10) jours.

8-7.09 L'Employeur peut, lorsqu'il estime que ses exigences dépassent les normes généralement établies, accorder des périodes supplémentaires d'encadrement comptabilisées hors de la présence des élèves en fonction de ses besoins.

8-8.00 Répartition des charges de travail

8-8.01 Les charges de travail sont réparties le plus équitablement possible en privilégiant la constitution de charges de travail à temps complet, en réduisant au minimum les modifications de charge d'une année à l'autre et en se référant aux critères suivants dans l'ordre :

- a) l'ancienneté dans le champ d'enseignement;
- b) à ancienneté égale dans le champ d'enseignement, la spécialisation de l'enseignant doit prévaloir;
- c) à ancienneté égale dans le champ et à spécialisation égale, l'ancienneté générale doit prévaloir;
- d) suite à l'application de ces trois (3) critères, s'il y a encore égalité, l'Employeur décide.

8-8.02 L'Employeur consulte annuellement, l'ensemble des enseignants, lors de journées pédagogiques, sur des questions d'ordre pédagogique. La répartition des charges d'enseignement est effectuée par la direction de l'Académie.

8-8.03 L'enseignant à temps complet, qui a obtenu l'autorisation de la direction suite à une demande à cet effet, peut choisir une charge d'enseignement différente de celle qu'il avait, parmi les charges non attribuées aux enseignants actuellement à l'emploi de l'Académie, s'il répond à l'un ou l'autre des critères de compétences prévus à la clause 1-1.07, et ce, sous réserve des dispositions de l'article 5-2.00.

8-8.04 L'Employeur informe chaque enseignant du contenu principal de sa charge d'enseignement avant le premier (1^{er}) juin de chaque année.

L'enseignant dispose alors de cinq (5) jours ouvrables, à compter du moment où il a été ainsi informé, pour accepter ou refuser la tâche proposée. Durant la première semaine du calendrier scolaire, l'Employeur informe chaque enseignant des détails de sa charge d'enseignement.

8-8.05 Aux fins de précision et d'application du présent article, la répartition des périodes consacrées aux tâches d'encadrement comptabilisées, qui sont prévues au paragraphe b) de la clause 8-7.02 et au paragraphe 2 de la clause 8-7.05 (rf. tableaux A), C) et D) de l'annexe E), est effectuée en tenant compte de la préférence des enseignants, selon l'ordre et les critères suivants :

- a) les besoins spécifiques de l'Académie;
- b) l'ancienneté générale accumulée à l'Académie;

- c) l'expérience de travail dans l'activité d'encadrement.

8-9.00 Suppléance

8-9.01 Lorsqu'un enseignant effectue de la suppléance, cela signifie qu'il remplace un enseignant absent pour une période de moins de vingt (20) jours consécutifs.

L'Employeur, dans la mesure du possible, convient de procéder, en matière de suppléance, de la manière suivante :

- a) elle est d'abord offerte en priorité aux enseignants à temps partiel et est octroyée en fonction des critères suivants :
- volontariat;
 - ancienneté.
- b) si la suppléance n'est pas comblée, l'Employeur l'offre alors aux enseignants à temps complet en fonction des critères suivants :
- volontariat;
 - ancienneté.
- c) Si la suppléance n'est pas comblée en vertu des paragraphes a) ou b) de la présente clause, l'Employeur l'offre à un enseignant suppléant.

Malgré le deuxième (2^e) alinéa de la présente clause, l'Employeur tente de remplacer l'enseignant absent par un enseignant du même champ d'enseignement.

8-10.00 Fermeture temporaire de l'établissement en cas de force majeure

8-10.01 Lorsque le transport scolaire ne fonctionne pas en raison du mauvais temps, le personnel enseignant n'est normalement pas tenu de se présenter physiquement au travail pour être rémunéré, sauf avis contraire de l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, à partir de la troisième (3^e) journée de fermeture, les journées additionnelles de fermeture peuvent, le cas échéant, être remplacées en privilégiant les journées pédagogiques placées à l'intérieur du calendrier scolaire de l'année courante.

8-11.00 Conditions particulières de travail

8-11.01 Pendant une ou plusieurs journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire, en l'absence d'affectation particulière, l'enseignant peut, après l'approbation de la direction de l'Académie, effectuer du travail de nature personnelle et ce dernier n'est pas tenu d'être présent dans l'établissement.

L'équivalent de trois (3) journées pédagogiques doivent être sans affectation particulière et entièrement consacrées à du travail de nature personnelle et pour lesquelles l'enseignant à temps partiel ou à temps complet est tenu d'être présent à l'établissement. L'une de ces journées doit être prise en journée complète ou en demi-journée, au mois d'août, parmi les premières journées pédagogiques de l'année de travail. Les deux (2) autres journées pédagogiques peuvent être prises pendant l'année de travail en journée complète ou en demi-journée.

Chaque soirée de parents doit être immédiatement suivie d'une journée pédagogique. Cette journée pédagogique doit comporter un maximum en temps de vingt-cinq pour cent (25%) de la durée d'une journée pédagogique (5h) en affectation particulière.

Dans la mesure du possible, au moins sept (7) jours à l'avance, l'Employeur doit fournir aux enseignants l'ordre du jour de la journée pédagogique.

- 8-11.02 Pour les enseignants à temps partiel, la participation et la détermination des dates relatives aux journées pédagogiques et aux réunions d'école doivent faire l'objet d'un accord, au début de chaque année scolaire, entre l'enseignant visé et l'Employeur, et ce, afin de respecter le prorata de la tâche éducative par rapport à la présence de l'enseignant. Par la suite, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des enseignants visée, l'information pertinente ainsi que les dates retenues à chacune des années scolaires.
- 8-11.03 L'Académie octroie à chaque enseignant à son emploi la somme de trente-cinq dollars (35 \$) par année scolaire pour des fournitures de bureau et de papeterie.
- De plus, l'Académie doit payer les applications iPad qu'elle rend obligatoire pour le cours d'un enseignant.
- 8-11.04 Selon les besoins de l'Académie, à chaque année scolaire, l'enseignant est tenu de participer à une (1) journée portes-ouvertes organisée par l'Académie ou à une (1) journée d'examen d'admission, au choix de l'enseignant. Cette journée est compensée par une (1) journée pédagogique rémunérée où l'enseignant participant n'est pas tenu d'être présent à l'Académie.
- Aux fins d'application du premier (1^{er}) alinéa, l'ancienneté est le critère déterminant afin de déterminer les enseignants affectés à la journée portes-ouvertes ou à la journée d'examen d'admission.
- 8-11.05 L'enseignant de l'ordre d'enseignement du primaire qui enseigne une matière visée par un examen ministériel bénéficie d'une demi-journée libre, par groupe d'élèves, afin de procéder à la correction de cet examen. Cette demi-journée libre doit être prise après entente entre l'Employeur et l'enseignant quant au moment de la prise, mais sans excéder sept (7) jours ouvrables qui suivent la tenue de l'examen. Cette correction se tient dans l'établissement.

8-12.00 Frais de scolarité et navette

- 8-12.01 L'Académie applique, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la politique concernant le remboursement des frais de scolarité.
- 8-12.02 L'Académie applique, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la politique concernant le transport des enfants des enseignants inscrits à l'Académie, entre le campus Jacques-About et le campus Rose-De Angelis.

Chapitre 9-0.00 Procédures de griefs et d'arbitrage

9-1.00 Procédure de grief

- 9-1.01 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 9-1.02 Un enseignant, de préférence accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, peut, avant qu'un grief ne soit soumis, tenter de régler son différend avec la direction générale.
- À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 9-1.03 Le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention doit soumettre son grief par écrit à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 9-1.04 Dès la soumission d'un grief à l'Employeur, l'Employeur ou le Syndicat peut demander la convocation du comité de relations du travail (CRT) dans le but de tenter d'en arriver à une entente.
- 9-1.05 Saisi du grief, l'Employeur dispose de vingt (20) jours pour fournir sa réponse par écrit au Syndicat sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 9-1.04. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse de l'Employeur est de vingt (20) jours après la rencontre du CRT.
- 9-1.06 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.
- 9-1.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat.
- Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du premier (1^{er}) juillet au quinze (15) août de chaque année.

9-2.00 Procédure d'arbitrage

- 9-2.01 Si le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage parce qu'il n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur ou parce que l'Employeur a omis de répondre, ou n'a pas répondu dans les délais prévus à l'article 9-1.00, il doit, une fois la procédure prévue à l'article 9-1.00 épuisée et dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.05, donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur.
- 9-2.02 Les personnes dont les noms suivent assument à tour de rôle, selon leurs disponibilités respectives, après avoir rendu sentence, la fonction d'arbitre prévue au présent article.

- Jean-Pierre Lussier
- Serge Breault
- François Blais
- Carol Jobin

ou toute personne qualifiée, en accord avec les deux (2) parties.

Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour l'Employeur de faire droit à un grief dont le tribunal serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un arbitre au sens de la présente clause.

9-2.03 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.04 La sentence de l'arbitre est motivée et signée par lui. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais.

9-2.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Syndicat et de l'Employeur à parts égales.

9-2.06 Dans la mesure du possible, l'audition de l'arbitrage se tient dans les locaux de l'établissement.

9-2.07 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat.

Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du premier (1^{er}) juillet au quinze (15) août de chaque année.

9-2.08 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par 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 simple avis adressé au même arbitre, lui soumet le désaccord pour décision finale.

L'arbitre peut ordonner que les sommes dues portent intérêt au taux fixé par la loi.

9-2.09 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision;
- b) en réintégrant le requérant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le traitement qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement, ou

c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.10 L'arbitre doit autant que possible rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

9-2.11 L'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi de l'Employeur conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la convention. Ce droit doit être exercé conformément aux dispositions de la convention.

Chapitre 10-0.00 Dispositions générales

10-1.00 Nullité d'une stipulation

10-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-2.00 Impression de la convention

10-2.01 Le texte de la présente convention ou de tout amendement à la présente convention est imprimé aux frais de l'Employeur. Le Syndicat a droit à autant d'exemplaires que nécessaire et en assure la distribution aux salariés à l'emploi de l'Académie.

Les exemplaires devront être disponibles au plus tard un (1) mois après la signature de la présente convention ou de tout amendement à la présente convention.

10-3.00 Modification des clauses de la convention

10-3.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention. De la même façon, des ajouts peuvent y être faits.

10-3.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date du dépôt selon l'article 72 du Code du travail (RLRQ c. C-27).

10-4.00 Représailles et discrimination

10-4.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre aucun représentant de l'Employeur ni contre un délégué syndical ou un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

10-4.02 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

10-5.00 Politique en matière de harcèlement sexuel

10-5.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti l'enseignante ou l'enseignant, ou qui lui sont imposées, et qui compromettent un droit qui découle de la loi, de la convention ou des deux.

- 10-5.02 L'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, l'Académie et le Syndicat prennent les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 10-5.03 L'enseignant qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à un représentant de l'Académie pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec l'Employeur dans le cadre de la présente clause, un représentant syndical peut accompagner l'enseignant, si celui-ci le désire.
- 10-5.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à l'Académie par le plaignant ou par le Syndicat, avec l'accord de celui-ci selon la procédure de règlement des griefs.
- 10-5.05 Lorsqu'il est saisi d'une plainte ou d'un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail, l'Employeur peut prendre immédiatement les mesures qu'il juge justes et raisonnables en raison des circonstances et il tient informé le Syndicat des mesures qu'il applique. Dès qu'il est saisi d'un grief ou d'une plainte de harcèlement sexuel, l'Employeur fait enquête au cours de laquelle il peut demander la collaboration du Syndicat.

Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief sont traitées par les représentants de l'Académie et ceux du Syndicat, de façon confidentielle à moins que leur divulgation ne soit rendue nécessaire aux fins de l'enquête ou encore de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

10-6.00 Politique en matière de harcèlement psychologique

- 10-6.01 L'Employeur s'engage à l'égard de ses enseignants à prendre les moyens raisonnables pour leur offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1).

Par ailleurs, le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur pour favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

- 10-6.02 L'Académie s'engage à consulter le Syndicat sur toutes modifications relatives à la politique interne en vigueur (rf. annexe I) visant le harcèlement psychologique et les dispositions relatives au traitement des plaintes.

10-7.00 Annexes

- 10-7.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 10-7.02 Liste des annexes jointes :

Annexe A :	Certificat d'accréditation
Annexe B :	Fiche de l'enseignant
Annexe C :	Contrat d'engagement
Annexe D :	Échelles de traitement
Annexe E :	Répartition des tâches
Annexe F :	Code d'éthique professionnelle
Annexe G :	Champs d'enseignement
Annexe H :	Contrat du régime à traitement différé (RCTD)
Annexe I :	Document synthèse de référence (à titre indicatif) relatif à la <i>Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail de l'Académie Ste-Thérèse</i>
Annexe J	Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers
Annexe K	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive

10-8.00 Entrée en vigueur et durée de la convention

10-8.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le trente (30) juin 2023.

Toutefois, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

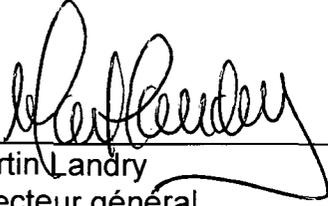
10-8.02 L'une ou l'autre des parties pourra donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention à compter du premier (1^{er}) janvier précédant l'expiration. Les négociations devront alors commencer au cours du mois suivant.

10-8.03 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.

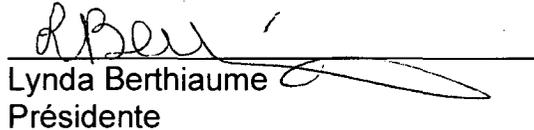
En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Thérèse ce 22^e jour du mois de juin 2018.

Académie Ste-Thérèse

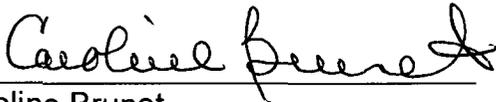
Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (CSQ)



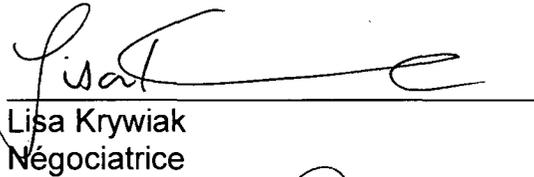
Martin Landry
Directeur général



Lynda Berthiaume
Présidente



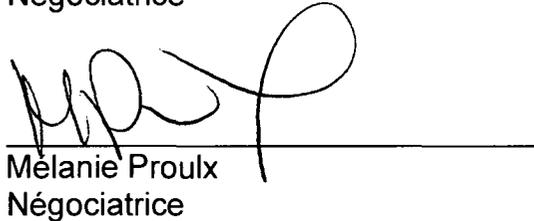
Caroline Brunet
Directrice des finances



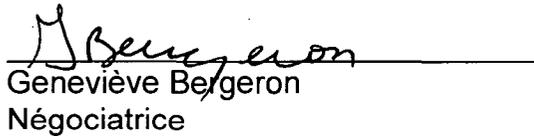
Lisa Krywiak
Négociatrice



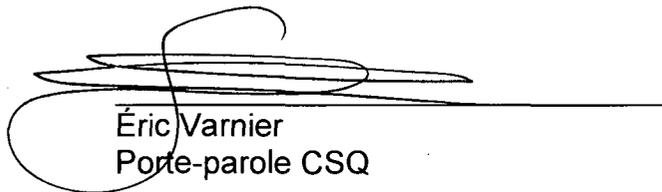
Diane Corriveau
Conseillère spéciale



Mélanie Proulx
Négociatrice



Geneviève Bergeron
Négociatrice



Éric Varnier
Porte-parole CSQ

Annexe A Certificat d'accréditation**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-1002-4171

Cas : CM-2007-5766

Référence : 2008 QCCRT 0358

Montréal, le 7 août 2008

DEVANT LA COMMISSAIRE : Susan Heap

Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (CSQ)

Requérant

c.

Académie Ste-Thérèse

Intimée

DÉCISION

[1] Le 10 décembre 2007, le requérant, Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (Campus Ste-Thérèse) dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail, L.R.Q., c. C-27* par laquelle il demande de modifier son nom au dossier d'accréditation AM-1002-4171 visant :

« Toutes les personnes salariées au sens du Code du travail, qui enseignent aux niveaux primaire 6 à secondaire 5 inclusivement, à l'exclusion des chargés de cours et des personnes qui enseignent au parascolaire en dehors de l'horaire régulier »

pour y être dorénavant désigné Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (CSQ).

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

2008 QCCRT 0358

PAGE : 2

[2] Le 15 janvier 2008, l'employeur s'objecte au changement de nom et une audience est tenue le 12 mai 2008.

[3] L'employeur plaide que le changement de nom demandé par le requérant risque de créer de la confusion.

[4] L'employeur, l'Académie Ste-Thérèse, exploite deux établissements scolaires, connus sous les noms de Campus Ste-Thérèse et Campus Rosemère. Le requérant n'est accrédité que pour représenter les salariés enseignants de l'établissement Campus Ste-Thérèse. Or, le nouveau nom du syndicat requérant pourrait donner l'impression que le syndicat représente le personnel enseignant des deux établissements.

[5] Concernant des changements de nom, la Commission a déjà décidé dans *Syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s de l'Université du Québec en Outaouais / SEESUQO* et *Université du Québec en Outaouais*, 2007 QCCRT 0489 ce qui suit :

[4] Précisons d'emblée qu'il s'agit d'un simple changement de nom du syndicat et que la contestation de l'employeur ne soulève aucune question relative à l'identité du syndicat.

[5] À cet égard, il convient de rappeler que la Commission ne dispose d'aucune compétence sur la dénomination des associations de salariés, non plus d'ailleurs, que sur celle des employeurs. Si le nom de l'un ou l'autre prête à contestation, d'autres forums sont compétents pour en disposer selon la nature de l'illégalité alléguée. C'est d'ailleurs le sens du jugement du Tribunal du travail cité par l'employeur à l'appui de sa contestation; *Laurentienne mutuelle d'assurance c. l'Association des employés de la Laurentienne* D.T.E. 83T-412.

[6] L'obligation qu'un changement de nom soit signalé à la Commission vise à actualiser le dossier d'accréditation. Certes, l'employeur ou l'association accréditée sont alors parties à la procédure. Cependant, à moins qu'on ne soulève qu'il ne s'agit pas d'un véritable changement de nom, la Commission ne peut que donner suite à la requête, ce qui consiste à prendre acte d'un changement d'ailleurs déjà fait, en principe. C'est le cas en l'instance.

[7] Quant aux motifs du changement de nom, ils n'ont pas à être allégués et ne sauraient donc être contestés, tout au moins, pas devant la Commission.

[6] Dans ce dossier, il est vrai qu'il y a une question d'identité. Néanmoins, la Commission est de l'avis que les règles invoquées dans la décision ci-haut citée s'appliquent au présent dossier. La Commission ne peut que prendre acte du changement de nom déjà dûment adopté par le syndicat.

[7] En tout état de cause, la Commission ne considère pas que le nouveau nom du syndicat requérant risque de créer véritablement de la confusion.

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

2008 QCCRT 0358

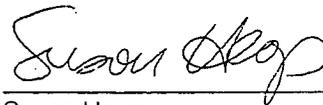
PAGE : 3

[8] Les premiers intéressés, les salariés des deux établissements de l'employeur, doivent normalement savoir s'ils sont inclus ou non dans l'unité de négociation du syndicat.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

MODIFIE le nom du syndicat requérant pour qu'il se lise dorénavant comme suit :

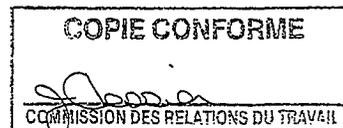
Syndicat du personnel de l'Académie Ste-Thérèse (CSQ)



Susan Heap

M^e François Meunier
MARCHAND CASAVANT
Représentant du requérant

M^e Claude Gravel
GOWLING LAFLEUR HENDERSON
Représentant de l'intimée



Date de l'audience : 12 mai 2008

Annexe B Fiche de l'enseignant

Nom de l'enseignant _____

Adresse _____

Ville _____

Téléphone : _____

Date de naissance : _____

Qualifications légales :

Scolarité : _____ ans

Expérience en enseignement : _____ ans

Traitement annuel : _____ Taux horaire (s'il y a lieu) : _____

Échelon de traitement (incluant l'année en cours) : _____

Expérience professionnelle autre que l'enseignement : _____

Permanence : Oui Non

Temps complet : _____

Temps partiel : _____

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



L'ACADÉMIE SAINTE-THÉRÈSE INC. Ayant son siège social au 425 rue Blainville Est, Sainte-Thérèse (Québec) J7E 1N7.

RETIENT LES SERVICES DE : _____

Poste offert en % : _____ Poste accepté en % : _____ Congé sans traitement en % : _____

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Adresse : _____ Apt : _____
 Ville : _____ Code postal : _____
 Téléphone : (____) _____
 Numéro d'assurance social : _____ Date de naissance : _____

Scolarité : _____ Échelon : _____

Salaire de base (100%)

_____ \$
 _____ \$

Ordre d'enseignement : _____

Champs : _____

Matières : _____

Durée du contrat :

Le présent contrat vaut du _____

ENSEIGNANT (E) REMPLAÇANT(E) OU SUPPLÉANT(E)

M. (Mme) _____ est engagé (e) en remplacement de M. (Mme) _____
 et ce contrat est résiliable au plus tard au retour de M. (Mme) _____ soit le ou vers le
 _____ sans avis et sans tacite reconduction.

L'enseignant (e) s'engage à informer l'Académie Ste-Thérèse inc. de tout changement relatif à ses antécédents judiciaires dans les dix (10) jours à compter de celui où il ou elle est informé(e) tant dans le cas d'une mise en accusation, d'une déclaration de culpabilité ou d'une ordonnance judiciaire.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent formulaire d'engagement aux dispositions de la convention régissant l'Académie Ste-Thérèse inc. et le syndicat qui représente les enseignants régis par la présente convention.

Signature de l'enseignant (e) _____ Date _____

Signature de l'employeur _____ Date _____

- Selon le contexte dans lequel est utilisé le genre masculin, il comprend le genre féminin.

Annexe C Contrat d'engagement (suite)**Annexe au contrat d'engagement (confirmation des tâches)**

ANNÉE SCOLAIRE 20____ - 20____

ENSEIGNANT

Date de début du travail

Date probable de fin du travail

Titre d'emploi

Ordre d'enseignement

Niveau

Spécialité

Salaire annuel

Scolarité

Échelon

Poste offert en %

Poste accepté en %

Congé sans traitement en %

L'enseignant(e) s'engage à informer l'Académie Ste-Thérèse inc. de tout changement relatif à ses antécédents judiciaires dans les dix (10) jours à compter de celui où il ou elle en est informé(e) tant dans le cas d'une mise en accusation, d'une déclaration de culpabilité ou d'une ordonnance judiciaire.

Remarque (s'il y a lieu)

Annexe D Échelles de traitement

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire selon le cas) applicables pour le personnel enseignant des commissions scolaires du secteur public (CSQ), en vigueur depuis le 31 mars 2015, sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées à compter du premier (1^{er}) avril 2016. Ces échelles annuelles (ou les taux horaire selon le cas) de traitement sont aussi modifiées par une majoration salariale équivalente à deux virgule cinq pour cent (2.5 %) liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019.

Montants forfaitaires liés à la convention collective 2015-2020

La convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires (CSQ) prévoit le versement de deux montants forfaitaires, soit le premier (1^{er}) avril 2016 et le trente et un (31) mars 2020. Le premier (1^{er}) montant forfaitaire est calculé en fonction d'un pour cent (1 %) du salaire moyen du secteur public et représente une somme équivalente à 547,89 \$ pour un enseignant à temps complet. Le deuxième (2^e) montant forfaitaire est calculé en fonction d'un demi pour cent (0.5 %) du salaire moyen du secteur public et représente une somme équivalente à 292,21 \$ pour un enseignant à temps complet. Ces montants forfaitaires sont versés et calculé en fonction des paramètres et modalités énoncés à la convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires (CSQ). Ces ajustements, le cas échéant, sont versés sur la paie des salariés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le premier (1^{er}) avril 2016 ou le trente et un (31) mars 2020, selon le cas.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 7-5.00 de la présente convention collective, les parties conviennent d'appliquer aux enseignants visés par les présentes (incluant ceux qui ont ou auront quitté leur emploi pendant les périodes énoncées ci-dessus) les montants forfaitaires convenus dans la convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires (CSQ), et ce, selon les modalités ci-dessus indiquées.

Annexe D Échelles de traitement (Suite)

Échelon ¹²	À compter du 31 mars 2015 ¹³	À compter du 1 ^{er} avril 2016	À compter du 1 ^{er} avril 2017	À compter du 1 ^{er} avril 2018	À compter du 2 avril 2019
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	2,5 %
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 235
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 115
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 074
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 118
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 248
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 468
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 783
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 196
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 712
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 335
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 069
13	64 753	65 724	66 874	68 211	69 920
14	67 506	68 519	69 718	71 112	72 891
15	70 375	71 431	72 681	74 135	75 989
16	73 366	74 466	75 769	77 284	79 218
17	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

¹² L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :
 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ou plus;
 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
 8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

¹³ Échelle présentée à titre indicatif seulement.

Annexe D Échelle de traitement (suite)

Taux de traitement applicables à l'enseignant suppléant et à l'enseignant remplaçant (moins de vingt (20) jours consécutifs)

	Taux à compter du 31 mars 2015 ¹⁴	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
60 minutes ou moins	39,28 \$	39,87 \$	40,57 \$	41,38 \$	42,43 \$
Entre 61 minutes et 150 minutes	98,20 \$	99,68 \$	101,43 \$	103,45 \$	106,08 \$
Entre 151 minutes et 210 minutes	137,48 \$	139,55 \$	142,00 \$	144,83 \$	148,51 \$
Plus de 210 minutes	196,40 \$	199,35 \$	202,85 \$	206,90 \$	212,15 \$

¹⁴ Taux présenté à titre indicatif seulement

Annexe E Répartition des tâches

A) Ordre d'enseignement du secondaire

Charge de travail à l'ordre d'enseignement du secondaire	Nombre de périodes d'une durée maximale de 60 minutes/cycle de 10 jours
Enseignement : Comprend les cours et la récupération	36 périodes d'une durée maximum de 60 minutes/période Les périodes d'enseignement peuvent comprendre un nombre de périodes/cycle de récupération dans les matières identifiées par les dispositions de la clause 8- 7.05 1b)
Encadrement : ➤ Études ou équivalence d'études Disponibilité, notamment pour : ➤ Titulariat ➤ Tutorat ➤ Réunion de département pour concertation/développement professionnel (8-7.08 2) h)) ➤ Nombres de préparations (selon l'application de 8-7.08 e)) ➤ Responsable de département ➤ Laboratoire ➤ Projets spéciaux et exigences ou suivis particuliers ➤ Participation à la vie scolaire, aux activités de rayonnement ou autres, au choix de l'enseignant (clause 8-7.08 2) k)) ➤ Participation au comité pédagogique	7 périodes d'encadrement maximum, dont 1 période d'études ou équivalence d'études obligatoire
Sous-total (tâche éducative)	43
Travail de nature personnelle et engagement personnel	21
Total par cycle de dix (10) jours de travail	64

Annexe E Répartition des tâches (suite)

B) Tâches d'encadrement non-comptabilisées

Tâches d'encadrement non-comptabilisées
Réunions de niveaux (rf. clause 8-7.08 2) g) ii)
Réunions d'école (rf. clause 8-7.08 2) g) i)
Soirées de parents (maximum 5 rencontres par année scolaire)
Journée thématique ¹⁵
Journées de ski (maximum 2 journées) ¹⁶
Gestion matérielle des locaux

¹⁵ Selon les besoins de l'organisation de la journée thématique.

¹⁶ Ces deux (2) journées d'activités par année scolaire sont obligatoires. Sans limite à l'égard du nombre additionnel d'activités de ski, advenant qu'un enseignant désire y participer sur une base volontaire dans un contexte où cette participation est compatible avec son horaire régulier de travail. Dans ce dernier cas, et également dans le cas des 2 journées obligatoires, le transport, le billet, la location d'équipement et le repas sont fournis par l'Employeur.

Annexe E Répartition des tâches (suite)

C) Tâches d'encadrement comptabilisées

Tâches d'encadrement comptabilisées	Nombre de périodes de 60 minutes maximum/cycle de 10 jours
Titulariat	1
Tutorat	0,25 période/élève
Responsable de l'aide aux devoirs	1
Réunion de département pour concertation/développement professionnel (8-7.08 2) h))	1
Responsable de département	1
Études supplémentaires (individuelle ou en équipe)	1
Club d'échecs	1
Promotion des langues	1
Promotion des sciences	1
Surveillance d'un laboratoire d'informatique (midi pour le dernier 30 minutes du dîner ou soir pour 60 minutes)	0,5/30 minutes de dîner ou 1/60 minutes le soir
Comité écolo 1 ^{er} ou 2 ^e cycle	1
Conseil étudiant	1
Expo-Sciences 1 ^{er} ou 2 ^e cycle	1
Génie inventif 1 ^{er} ou 2 ^e cycle	1
Journal étudiant	1
Optimath 1 ^{er} ou 2 ^e cycle	1
Activités de correction (français ou anglais)	0,5/groupe d'élèves ¹⁷ , maximum de 2 périodes
Nombre de préparation (clause 8-7.08 2) e))	1 à 2 selon le cas
Préparation d'événements (enseignant champ 10)	1

¹⁷ Cette reconnaissance de zéro virgule cinq (0,5) période d'encadrement comptabilisée est effectuée par cycle de dix (10) jours, pour chaque groupe d'élèves, à l'égard des activités de correction, et ce, exclusivement pour les matières de français et d'anglais.

Annexe E Répartition des tâches (suite)

C) Tâches d'encadrement comptabilisées (suite)

Tâches d'encadrement comptabilisées	Nombre de périodes de 60 minutes maximum/cycle de 10 jours
Participation à des comités	1 Selon la direction et harmonisé pour tous les membres d'un même comité
Nouveaux programmes	1
Nouveaux cours	1
Autres	Selon la direction
Participation à la vie scolaire -Activités de rayonnement ou autres, au choix de l'enseignant (8-7.08 2) k)	1
Laboratoire	Selon la direction
Projets spéciaux et exigences ou suivis particuliers	Selon la direction
Atelier en art pour un cours obligatoire au programme éducatif	1/niveau ¹⁸
Atelier en art pour un cours optionnel au programme éducatif	1/cours ¹⁹
Programme @rtcom	0,5/groupe d'élèves ²⁰

¹⁸ Cette reconnaissance d'une (1) période d'encadrement comptabilisée est effectuée par cycle de dix (10) jours, pour chaque niveau enseigné par l'enseignant du champ 6, à l'égard des activités d'atelier en art pour un cours obligatoire au programme éducatif.

¹⁹ Cette reconnaissance d'une (1) période d'encadrement comptabilisée est effectuée par cycle de dix (10) jours, pour chaque cours enseigné par l'enseignant du champ 6, tout niveau confondu, à l'égard des activités d'atelier en art pour un cours optionnel au programme éducatif.

²⁰ Cette reconnaissance de zéro virgule cinq (0,5) période d'encadrement comptabilisée est effectuée par cycle de dix (10) jours, pour chaque groupe d'élèves enseigné par l'enseignant du champ 6, pour la gestion pédagogique et le développement de projet.

Annexe E Répartition des tâches (suite)

C) Tâches d'encadrement comptabilisées (suite)

Tâches d'encadrement comptabilisées	Nombre de périodes de 60 minutes maximum/cycle de 10 jours
Programme @rtcom	1/groupe d'élèves ²¹ Ou 2/groupe d'élèves ²²

²¹ Cette reconnaissance d'une (1) période d'encadrement comptabilisée est effectuée par cycle de dix (10) jours, pour chaque groupe d'élèves enseigné par l'enseignant du champ 6, pour les sorties à l'extérieur de l'Académie et pour l'ordre d'enseignement du primaire, niveau sixième (6^e) année et pour l'ordre d'enseignement du secondaire, niveau 1 et 2.

²² Cette reconnaissance de deux (2) périodes d'encadrement comptabilisée est effectuée par cycle de dix (10) jours, pour chaque groupe d'élèves enseigné par l'enseignant du champ 6, pour les sorties à l'extérieur de l'Académie et pour l'ordre d'enseignement du secondaire, niveau 3, 4 et 5.

Annexe E Répartition des tâches (suite)

D) Au niveau primaire

Charge de travail À l'ordre d'enseignement du primaire	Nombre de périodes de 60 minutes maximum/cycle de 10 jours
Enseignement : Comprend les cours et la récupération	40 périodes d'une durée maximum de 60 minutes/période Les périodes d'enseignement comprennent 2 périodes/cycle de récupération ou trois (3) périodes/cycle de récupération pour les doubles matières (Français et mathématique)
Encadrement : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Études ou équivalence d'études ➤ Tutorat ➤ Réunion de département pour concertation/développement professionnel (8-7.08 2) h)) ➤ Responsable de sixième (6^e) année Disponibilité, notamment pour : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Projets spéciaux et exigences ou suivis particuliers ➤ Participation aux activités de rayonnement ou autres, au choix de l'enseignant (clause 8-7.08 2)k)) ➤ Participation à un comité 	6 périodes d'encadrement maximum, dont 1 période d'études ou équivalence d'études obligatoire
Sous-total (tâche éducative)	46
Travail de nature personnelle et engagement personnel	18
Total par cycle de dix (10) jours de travail	64

Annexe F Code d'éthique professionnelle

Généralités

Un professionnel de l'éducation sait que sa tâche ne s'arrête pas aux cours qu'il donne. Il doit être partie prenante du projet éducatif de son école et doit, en tout temps, pendant les deux cent (200) jours d'école, être un élément de promotion de ce projet et un modèle pour les élèves qu'il a sous sa responsabilité.

1. Obligations et responsabilités pédagogiques

- 1.1 Le salarié doit éviter de parler de sa vie personnelle et encore moins de ses relations avec les autres membres du personnel. Face aux élèves et aux parents, il doit éviter de relater ou de parler de ses relations de travail, de ses conditions salariales ou de toute autre chose ayant cours à l'école. Il doit éviter de montrer son désaccord ou antipathie pour un confrère ou tout autre membre du personnel.
- 1.2 Les salariés doivent avoir une image cohérente et unie face aux élèves et aux parents, et ce, même si parfois, de petits accrochages peuvent se produire entre eux et/ou la direction.
- 1.3 Les parents ne doivent jamais être impliqués dans les éléments de gestion interne autrement que par le canal du président du conseil d'administration.
- 1.4 Face aux parents, les salariés ne doivent jamais parler en mal d'un confrère, d'un employé, d'un cadre ou de l'institution dans son ensemble ni blâmer une de leurs actions. Ils doivent se soutenir et régler leurs problèmes entre eux et la direction exclusivement.
- 1.5 Un salarié qui a quelque récrimination que ce soit envers un confrère, un employé, un cadre ou l'institution dans son ensemble, devra les faire valoir en conformité avec les dispositions de la présente convention.

2. Maintien de l'ordre et de la discipline

- 2.1 Même lorsqu'il n'est pas officiellement en fonction, un professionnel de l'éducation se doit de faire respecter les règlements de l'école et rappeler à l'ordre les élèves qui y contreviennent.
- 2.2 Le respect que l'on obtient des élèves est directement proportionnel au respect qu'on leur porte. Un salarié doit donc s'abstenir de tout écart de langage. Il doit aussi éviter de crier pour se faire obéir et éviter toute remarque déplacée ou provocante envers les élèves.
- 2.3 Il se doit d'être correctement vêtu et éviter de porter des pièces de vêtements interdites dans l'uniforme des enfants (espadrilles, t-shirt fortement décoré, veste et pantalon « jeans », short, etc...). Sans être obligatoire, le port de la cravate est fortement recommandé pour les hommes.

Annexe F Code d'éthique professionnelle (suite)

- 2.3.1 Par respect pour les élèves et leurs confrères, le professeur ou l'intervenant devra s'assurer d'avoir une coiffure conforme aux règlements de l'école et de conserver sur eux-mêmes la netteté vestimentaire et corporelle qu'ils devraient exiger de leurs élèves.
- 2.4 L'enseignant est responsable du maintien de l'ordonnance des pupitres et de la propreté dans la classe qu'il occupe.
- 2.5 Pendant ses cours, l'enseignant est aussi responsable de la tenue des élèves, « position assise et attentive », tenue correcte et respect de la propreté et de l'uniforme.
- 2.6 La participation active du professeur, d'une façon ou d'une autre, aux activités sportives ou culturelles de l'école, même si elle n'entre pas directement dans le cadre de ses fonctions, est une façon de montrer aux élèves une autre facette de sa personnalité.

Ce code d'éthique fait partie intégrante de la présente convention. Le salarié comprend que tout manquement aux préceptes qui précèdent pourrait faire l'objet d'un blâme ou d'une mesure disciplinaire et être versé à son dossier.

Annexe G Champs d'enseignement²³

- Champ 1 : L'enseignement à l'ordre d'enseignement du primaire autre que celui prévu aux champs d'enseignement 6, 7, 8 et 10.
- Champ 2 : L'enseignement des cours de formation générale de **français**, langue d'enseignement à l'ordre d'enseignement du secondaire identifiés dans le régime pédagogique de l'enseignement secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire.
- Champ 3 : L'enseignement des cours de formation générale en **mathématique** à l'ordre d'enseignement du secondaire identifiés dans le régime pédagogique de l'enseignement secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire.
- Champ 4 : L'enseignement des cours de formation générale en **sciences** à l'ordre d'enseignement du secondaire regroupant les cours obligatoires en science identifiés dans le régime pédagogique de l'enseignement secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire.
- Champ 5 : L'enseignement des cours de formation générale en **univers social** à l'ordre d'enseignement du secondaire regroupant les cours obligatoires en univers social identifiés dans le régime pédagogique de l'enseignement secondaire, les cours optionnels de ce champ pour lesquels existent un programme d'études du MÉES de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire.
- Champ 6 : L'enseignement des cours de formation générale en **arts** regroupant les cours obligatoires liés aux quatre (4) formes d'art identifiées dans le régime pédagogique de l'enseignement primaire et secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire tant à l'ordre d'enseignement du primaire que du secondaire.
- Champ 7 : L'enseignement des cours de formation générale en **anglais langue seconde** ou en **anglais langue maternelle** identifiés dans le régime pédagogique de l'enseignement primaire et secondaire pour lesquels existe un programme d'études du MÉES de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire tant à l'ordre d'enseignement du primaire que du secondaire.

²³

Pour toute matière comportant une (1) période d'enseignement par cycle, l'ancienneté est cumulée dans le champ majoritaire de l'enseignant.

- Champ 8 : L'enseignement des cours de formation générale en **espagnol langue tierce** pour lesquels existe un programme d'études du MÉES de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire tant à l'ordre d'enseignement du primaire que du secondaire.
- Champ 9 : L'enseignement des cours de formation en **éthique et culture religieuse** à l'ordre d'enseignement du secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire.
- Champ 10 : L'enseignement des cours de formation générale en **éducation physique et à la santé** à l'ordre d'enseignement du primaire et du secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire tant à l'ordre d'enseignement du primaire que du secondaire.
- Champ 11 : L'enseignement des cours de formation générale en **initiation à l'informatique** à l'ordre d'enseignement du primaire et du secondaire de même que les cours dispensés à l'Académie auxquels sont assignés des codes cours de programmes locaux de ce champ disciplinaire.
- Champ 12 : L'enseignement des différents cours de l'ordre d'enseignement du secondaire dont les programmes ministériels sont associés au **domaine du développement professionnel**. En font partie, entre autres, les cours de projet personnel d'orientation (PPO), de projet intégrateur (PI) et d'entrepreneuriat.
- Champ 13 : L'enseignement des cours de formation générale à l'ordre d'enseignement du primaire et du secondaire **autres** que les cours déjà identifiés comme appartenant aux champs 1 à 12.

La présente annexe s'applique à compter de l'année de travail 2018-2019.

Annexe H Contrat du régime de congé à traitement différé (RCTD)

Intervenu entre

l'Employeur

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
ci-après appelé « l'enseignant »

Conformément aux dispositions de l'article 6-8.00 de la présente convention collective de travail, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

1. Durée de la période du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____

et se termine le _____

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de _____, soit du _____

au _____

3. Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, l'enseignant reçoit _____ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention. Pendant ladite période de congé, les dispositions de la clause 6-8.09 s'appliquent.

4. Compte spécial en fidéicommis, rôle et responsabilités de l'Employeur

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

Annexe H Contrat du régime de congé à traitement différé (RCTD) (suite)

- 4.2 Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- 4.3 À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicomis. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicomis ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du *Code civil* (RLRQ, c. CCQ-1991).
- 4.4 Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 7-6.01 de la convention collective.
- 4.5 Si une grève ou un *lock-out* est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de *lock-out*.
- 4.6 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.
- 4.7 La cessation d'exploitation de l'Académie constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicomis et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- 4.8 En vertu de l'article 45 du Code du travail (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation de l'Académie à un nouvel employeur lie celui-ci à la présente convention collective et au présent contrat.
- 4.9 L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ste-Thérèse, ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour l'Employeur

Pour l'enseignant

Annexe I Document synthèse de référence (à titre indicatif) relatif à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail de l'Académie Ste-Thérèse

Préambule

Les parties reconnaissent le caractère essentiel d'un milieu de travail qui favorise un bon esprit d'équipe et encouragent chaque intervenant à l'Académie à atteindre les objectifs de sa mission éducative.

Les parties s'engagent à favoriser un milieu de travail où règne le respect en favorisant la prévention du harcèlement et une résolution rapide des cas présumés de harcèlement.

Champ d'application

La *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail de l'Académie Ste-Thérèse*, ci-après désignée la "*Politique*", s'applique à tout employé au service de l'Académie Ste-Thérèse, syndiqué ou non et aux stagiaires, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle. Elle s'applique aussi aux relations avec des tiers dans le cadre du travail ou du stage. La *Politique* s'applique également à tous les incidents qui ont une relation avec le travail, que ce soit sur les lieux de travail ou en dehors du milieu habituel de travail, pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail.

Définition du harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne (rf. article 81.18 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*), (RLRQ, c. N-1.1).

Le harcèlement psychologique peut également se manifester, de façon indue, par de l'abus de pouvoir, de la violence en milieu de travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement discriminatoire.

Rôle de la direction générale de l'Académie

La direction générale de l'Académie Ste-Thérèse est responsable de l'application de la *Politique*. Elle doit veiller à ce que l'ensemble du personnel de l'Académie travaille dans un climat exempt de harcèlement.

Rôles et responsabilités des représentants syndicaux et des membres éducateurs

Les représentants syndicaux et ceux des membres éducateurs collaborent avec la direction à la prévention des conflits et de toute forme de violence et de harcèlement.

Annexe I : Document synthèse de référence (à titre indicatif) relatif à la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail de l'Académie Ste-Thérèse* (suite)

Rôles et responsabilités du personnel

Tous les employés de l'Académie ont la responsabilité de collaborer à la création d'un climat de travail exempt de harcèlement. Chacun a droit d'être traité avec équité et respect. Il incombe aussi à chaque membre du personnel de traiter ses collègues de travail d'une manière respectueuse.

Dépôt et réception d'une plainte

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée par écrit dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

La plainte est acheminée auprès de la direction. Lorsque la direction est la personne mise en cause, la plainte devrait être présentée à la direction générale et une copie de la plainte est transmise aux représentants concernés.

Recevabilité de la plainte

Sur réception de la plainte, la direction procède à son étude afin de déterminer si elle répond aux critères de recevabilité. La plainte doit être déposée à l'intérieur du délai de 90 jours et les faits allégués doivent présenter une apparence suffisante de harcèlement, soit une répétition d'une conduite vexatoire, hostile ou non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînant un milieu de travail néfaste ou une seule conduite grave.

Mode alternatif et médiation

Le mode alternatif de règlement des conflits (MARC) ainsi que la médiation sont des moyens accessibles à la personne plaignante dans le but de solutionner des situations de conflit. À cet effet, nous référons cette personne plaignante à la partie 5 de la *Politique*.

Rétablissement d'un climat de travail favorable

Une fois qu'une situation de harcèlement a été réglée du point de vue administratif, il incombe à chacun de collaborer au rétablissement d'un bon climat de travail. La direction, le Syndicat, les membres éducateurs ainsi que l'ensemble du personnel ont la responsabilité d'adopter dès que possible une attitude visant à rétablir un climat de travail constructif, exempt de harcèlement.

Protection de la vie privée

Chacun doit respecter la dignité et la vie privée des personnes visées par des situations de harcèlement en préservant le caractère confidentiel des renseignements.

Annexe J Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers

Section I : Dispositions générales

1. Introduction

L'Employeur a pour mission, dans le respect de l'égalité des chances, d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves qui sont admis dans son établissement, tout en les rendant aptes à entreprendre et à réussir leur parcours scolaire.

La présente annexe énonce les buts et principes sur lesquels s'appuie le modèle d'organisation des services s'adressant aux élèves admis par l'Employeur et présentant des besoins particuliers dans un contexte de réussite éducative.

La présente annexe est mise en application, compte tenu de l'ensemble des prescriptions et lois de l'éducation qui régissent le fonctionnement des institutions d'enseignement privées, du régime pédagogique, de diverses instructions et des règlements du MÉES au moment de la signature de la convention collective ainsi que des ressources humaines, matérielles et financières disponibles de l'Employeur.

2. Dispositions générales

Les parties reconnaissent qu'il peut y avoir, parmi la clientèle étudiante, des élèves à risque et des élèves ayant des besoins particuliers.

A) Élèves à risque

Les élèves à risque sont ceux qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement, notamment eu égard à l'échec scolaire ou à leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

La direction de l'école peut décider d'établir un plan d'action ou un plan d'intervention pour tout élève dont les difficultés persistent malgré les interventions ciblées de l'enseignant et/ou de tout autre intervenant.

B) Élèves ayant des besoins particuliers

1) Élèves en difficulté d'apprentissage

Les élèves dont l'analyse de leur situation démontre que les mesures de soutien et/ou d'adaptation mises en place par l'équipe-école durant une période significative ne leur ont pas permis de progresser suffisamment dans leurs apprentissages pour leur permettre d'atteindre les exigences minimales de réussite conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

La direction de l'Académie, avec la participation des enseignants, élabore un plan d'action ou d'intervention pour tout élève reconnu comme ayant les caractéristiques d'une difficulté d'apprentissage.

Annexe J Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers (suite)

2) Élèves en difficulté d'adaptation

Les élèves dont l'évaluation psychosociale révèle un déficit important de la capacité d'adaptation se manifestant par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

La direction de l'Académie avec la participation des enseignants, élabore un plan d'action ou d'intervention pour l'élève reconnu comme ayant les caractéristiques d'un trouble de comportement.

3) Élèves handicapés

Les élèves qui répondent aux trois (3) conditions suivantes :

- 1) ils ont un diagnostic de déficience posé par une personne qualifiée;
- 2) ils présentent des incapacités qui limitent ou empêchent leur participation aux services éducatifs;
- 3) ils ont besoin de soutien pour fonctionner en milieu scolaire.

La direction de l'Académie, avec la participation des enseignants, élabore le plan d'intervention qui devra prendre en considération les diagnostics qui précisent souvent l'origine des limitations, les incapacités ainsi que les besoins et les capacités de l'élève pour orienter le choix des services éducatifs appropriés.

C) Plan d'action (PA)

Il se définit comme une démarche temporaire afin de permettre à l'élève de surmonter des difficultés scolaires, personnelles ou familiales par le biais de mesures de flexibilité mises en place par la direction de l'Académie et qui se réalise avec la participation des enseignants, avec l'aide des parents de l'élève, du personnel de l'Académie qui dispense des services à cet élève et de l'élève lui-même, à moins qu'il en soit incapable.

D) Plan d'intervention (PI)

Le plan d'intervention est une démarche de concertation et de coordination qui, suite à l'analyse des capacités et des besoins de l'élève, permet de préciser de quelle façon l'enseignement et les services seront adaptés pour les élèves ayant des besoins particuliers.

Il se définit comme une démarche dynamique et participative sous la responsabilité de la direction de l'Académie et qui se réalise avec la participation des enseignants et l'aide des parents de l'élève, du personnel de l'Académie qui dispense des services à cet élève et de l'élève lui-même, à moins qu'il en soit incapable.

3. Prévention et intervention rapide

- a) Les parties reconnaissent que la prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de tous les intervenants de l'équipe-école et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire des élèves à risque et des élèves ayant des besoins particuliers.

Annexe J Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers (suite)

- b) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignant est le premier intervenant qui œuvre auprès des élèves et que, de ce fait, il se doit de partager avec les autres intervenants les informations ou observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'il a réalisées.
- c) Dans ce contexte, l'Employeur doit fournir à l'enseignant les renseignements concernant les élèves qui, parmi les siens, sont des élèves à risque ou ayant des besoins particuliers. La transmission de ces renseignements se fait notamment en donnant accès au dossier scolaire et au dossier d'aide particulière des élèves concernés. La transmission de ces renseignements se fait dès le début de l'année, à condition qu'ils soient disponibles et que ce soit dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des principes de confidentialité reconnus ainsi que des règles déontologiques en vigueur.
- d) Un plan d'intervention ou un plan d'action peut être établi par l'Employeur pour tout élève ayant des besoins particuliers et peut également l'être pour tout élève à risque. Le plan d'action ou d'intervention est un outil de concertation et de référence pour les intervenants, les parents et l'élève. Conséquemment, l'enseignant participe à l'établissement du plan d'action ou d'intervention et voit à son évaluation périodique.
- e) Les élèves identifiés, au trente (30) juin d'une année scolaire, comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le demeurent pour l'année suivante.

Cependant la situation d'un élève doit être révisée périodiquement par l'Employeur dans le cadre du plan d'intervention.

Section II Responsabilités

1) Responsabilités de l'Employeur :

- Évaluer les capacités et les besoins de l'élève présentant des besoins particuliers avant son classement et son inscription à l'Académie, campus Jacques About;
- Reconnaître ou non un élève ayant des besoins particuliers selon les critères de cette annexe J;
- Favoriser la collaboration entre les différents intervenants pour assurer une intervention efficace et bien coordonnée auprès des élèves;
- Prévoir et organiser le perfectionnement nécessaire, après consultation auprès du comité pédagogique, afin que l'équipe-école puisse bien accompagner les élèves à risque ou les élèves présentant des besoins particuliers;
- S'assurer de la mise en place des mécanismes de dépistage, d'évaluation et de reconnaissance des élèves présentant des besoins particuliers;
- Convenir, avec la participation des enseignants, des mesures d'aide à apporter à l'élève lors de l'élaboration du plan d'action ou d'intervention;

Annexe J Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves ayant des besoins particuliers (suite)

- Informer les parents des difficultés qui pourraient requérir un suivi effectué par des ressources internes ou externes et, le cas échéant, suggérer une évaluation externe;
- Soutenir les enseignants dans l'accompagnement des élèves présentant des besoins particuliers;
- S'assurer que les mesures d'adaptation technologiques soient fonctionnelles et soutenues par un personnel qualifié;
- S'assurer que l'enseignant qui doit appliquer un plan d'intervention comprend le contenu du plan et son application;
- S'assurer que l'élève visé par un plan d'intervention comprend le contenu du plan d'intervention et son application (exemple : aide-mémoire).

2) Responsabilité de l'enseignant :

- Identifier auprès de l'Employeur les élèves dont les difficultés persistent malgré les interventions préventives et les services d'appui qu'il a mis en place dans sa classe;
- Participer à l'élaboration, à l'application, au suivi et à l'évaluation du plan d'action ou d'intervention. Tous les enseignants qui interviennent auprès des élèves ayant des besoins particuliers doivent voir à l'application des mesures spécifiées dans le plan d'action ou d'intervention. Les parties reconnaissent l'autonomie de l'enseignant dans le choix de la démarche quant à l'actualisation dudit plan d'intervention.

Section III

1) Organisation des ressources en soutien à l'élève et à l'enseignant

L'Employeur convient de :

- Respecter les règles et principes énumérés à la présente annexe ne pouvant avoir pour effet de restreindre l'application de la présente convention collective, plus particulièrement quant à l'application des clauses 7-5.07 à 7-5.09;
- Lors de la tenue d'une séance d'examen pour un groupe d'élèves présentant des besoins particuliers, un orthopédagogue, un éducateur spécialisé ou un membre de la direction doit être présent au début et à la fin de cette séance, en plus d'un enseignant de la matière concernée;
- L'Employeur convient de porter une attention particulière à la répartition, dans les groupes, des élèves ayant des besoins particuliers, tout en prenant en considération le classement et les choix des élèves;
- Soutenir l'enseignant en organisant, lorsque cela est justifié et possible, les services de soutien à l'intérieur ou à l'extérieur de la classe.

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

Entente intervenue

Entre

L'Académie : _____

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

_____ *ci-après appelé «L'enseignant »*

Objet : Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le premier (1^{er}) juillet _____ et se termine le trente (30) juin _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 6-10.14 et 6-10.15.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine de travail pour chaque année visée :

pour l'année scolaire _____ : _____ %

Annexe K Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive (suite)

Malgré l'alinéa précédent, l'Académie et l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante (40 %) pour cent de la semaine de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Le présent paragraphe s'applique sous réserve de la clause 6-10.06.

3. Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignant.

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

Pour l'Académie

L'enseignant

