

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-2018-4379

N° dossier d'accréditation : AM-1002-1815

EMPLOYEUR CENTRE FRANÇOIS MICHELLE 10095, RUE MEUNIER MONTRÉAL QC H3L 2Z1 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DU PERSONNEL DU CENTRE FRANÇOIS MICHELLE (CSQ) 10095, RUE MEUNIER MONTRÉAL QC H3L 2Z1 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2018-06-18 Date dépôt : 2018-06-21	Nombre de salariés visés : 65	Date début : 2018-06-18 Date d'expiration : 2023-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2018-06-27
Téléphone Date

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

Convention collective intervenue

Entre

Le Centre François-Michelle

Et

Le Syndicat du personnel du Centre François-Michelle (CSQ)



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

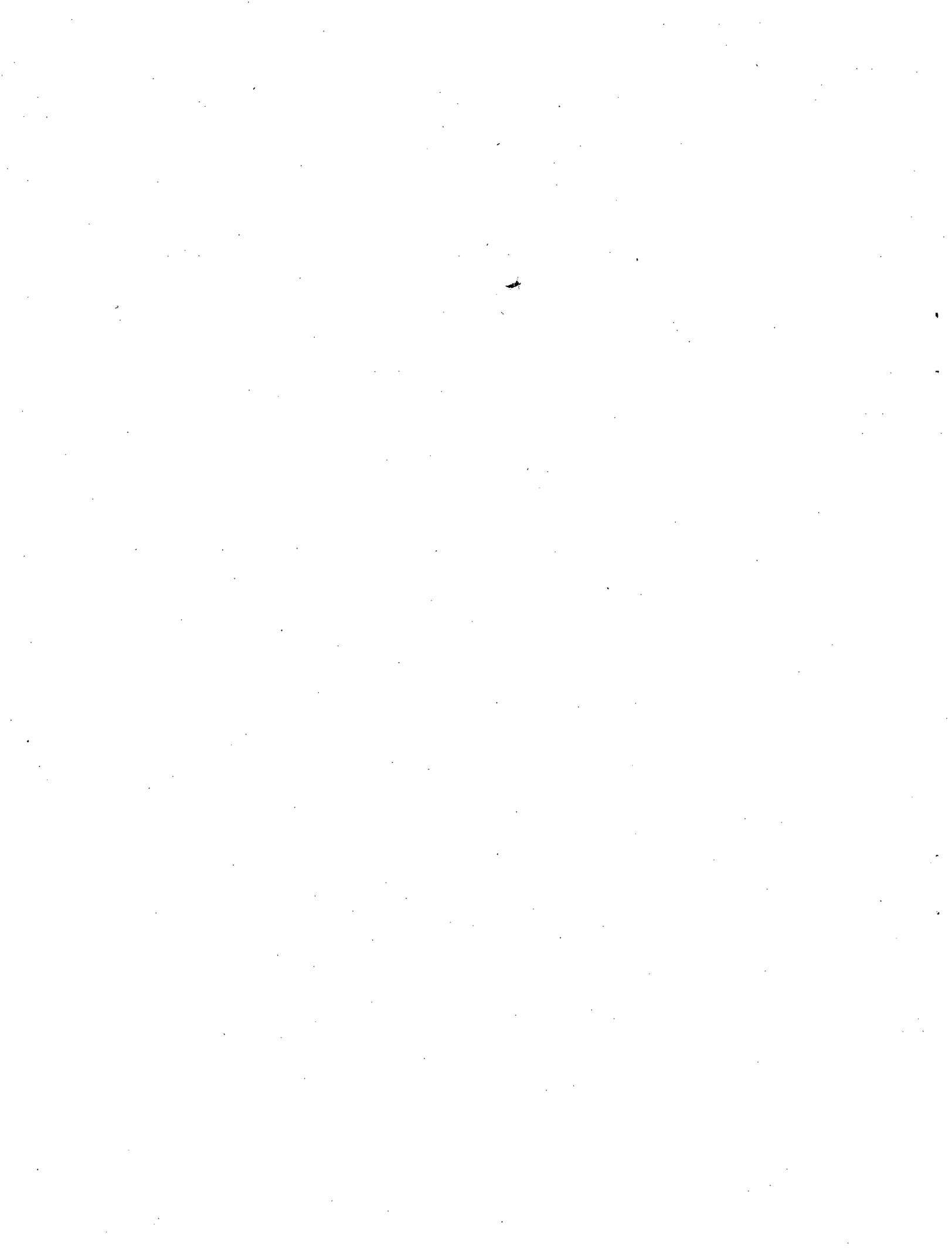


TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions et buts de la convention	7
1-1.00	Définitions.....	7
1-2.00	Buts de la convention	12
Chapitre 2-0.00	Champ d'application, reconnaissance et non-discrimination	13
2-1.00	Champ d'application.....	13
2-2.00	Reconnaissance.....	17
2-3.00	Représailles et non-discrimination	18
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales.....	19
3-1.00	Affichage	19
3-2.00	Utilisation des locaux.....	19
3-3.00	Congés pour activités syndicales	19
3-4.00	Cotisations syndicales.....	22
3-5.00	Régime syndical.....	23
Chapitre 4-0.00	Documentation et participation.....	24
4-1.00	Documentation	24
4-2.00	Comité de relations du travail (CRT).....	25
4-3.00	Consultation	27
4-4.00	Rencontre annuelle des administrateurs.....	27
Chapitre 5-0.00	Emploi et avantages sociaux	28
5-1.00	Postes vacants.....	28
5-2.00	Engagement.....	28
5-3.00	Permanence.....	30
5-4.00	Mesures disciplinaires.....	30
5-5.00	Démission et bris de contrat.....	32
5-6.00	Ancienneté	33
5-7.00	Sécurité d'emploi.....	35
5-8.00	Assurance collective et congés de maladie	37
5-9.00	Régime de retraite.....	41
5-10.00	Congés spéciaux.....	41
5-11.00	Congés sans traitement ou partiel sans traitement.....	43
5-12.00	Congés pour activités professionnelles.....	47
5-13.00	Droits parentaux	47
5-14.00	Perfectionnement.....	63
5-15.00	Jours chômés et payés (professionnels et soutien)	65
5-16.00	Hygiène, santé et sécurité au travail	65
5-17.00	Frais de séjour et déplacement.....	66

Chapitre 6-0.00	Rémunération	68
6-1.00	Traitement et échelles de traitement	68
6-2.00	Versement du traitement	68
Chapitre 7-0.00	Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants.....	70
7-1.00	Évaluation de l'expérience (enseignant).....	70
7-2.00	Évaluation de la scolarité (enseignant)	71
7-3.00	Fonctions générales du salarié enseignant et principes généraux	73
7-4.00	Tâche éducative	74
7-5.00	Surveillance.....	76
7-6.00	Durée de travail de l'enseignant.....	76
7-7.00	Calcul du nombre d'enseignants	78
7-8.00	Règles de formation des groupes	78
7-9.00	Conditions de travail particulières	79
7-10.00	Suppléance	80
7-11.00	Répartition des tâches d'enseignement	82
Chapitre 8-0.00	Dispositions particulières relatives aux salariés professionnels.....	83
8-1.00	Définitions.....	83
8-2.00	Exercice des fonctions du salarié professionnel	83
8-3.00	Classement	84
8-4.00	Année, semaine et heures de travail.....	86
8-5.00	Travail supplémentaire	87
8-6.00	Vacances annuelles	87
8-7.00	Conditions de travail particulières visant le salarié professionnel	89
Chapitre 9-0.00	Dispositions particulières relatives aux salariés de soutien.....	90
9-1.00	Définitions.....	90
9-2.00	Fonctions générales du salarié de soutien.....	90
9-3.00	Classement	90
9-4.00	Conditions de travail spécifiques aux salariés éducateurs.....	92
9-5.00	Autres conditions de travail particulières aux salariés éducateurs.....	93
9-6.00	Remplacement du salarié éducateur.....	95
9-7.00	Vacances annuelles du salarié éducateur.....	95
9-8.00	Conditions particulières relatives aux droits et avantages du salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique mis à pied temporairement pendant la période estivale.....	96
9-9.00	Conditions de travail spécifiques aux salariés de soutien autres que les salariés éducateurs	97
9-10.00	Vacances annuelles	98
Chapitre 10-0.00	Griefs et arbitrage	101
10-1.00	Procédure de grief.....	101

10-2.00	Procédure d'arbitrage.....	101
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales	104
11-1.00	Entrée en vigueur de la convention.....	104
11-2.00	Nullité d'une stipulation.....	104
11-3.00	Modification des clauses de la convention	104
11-4.00	Genre	104
11-5.00	Annexes	104
11-6.00	Responsabilité civile.....	105
11-7.00	Impression de la convention.....	105
11-8.00	Évaluation.....	106
11-9.00	Affectations annuelles	106
11-10.00	Prévention et contrôle du harcèlement psychologique.....	107
11-11.00	Harcèlement sexuel.....	107
Chapitre 12-0.00	Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants affectés à la « <i>Formation préparatoire au travail (FPT)</i> »	108
12-1.00	Évaluation de l'expérience.....	108
12-2.00	Évaluation de la scolarité	108
12-3.00	Fonctions générales du salarié enseignant.....	108
12-4.00	Tâche éducative	109
12-5.00	Durée de travail de l'enseignant.....	110
12-6.00	Suppléance	110
12-7.00	Travail supplémentaire	110
12-8.00	Conditions de travail particulières	111
Chapitre 13-0.00	Dispositions particulières relatives aux salariés éducateurs (« <i>agents d'intégration</i> ») affectés à la « <i>Formation préparatoire au travail</i> » (FPT)	112
13-1.00	Fonctions du salarié (« <i>agent d'intégration</i> »).....	112
13-2.00	Classement	112
13-3.00	Temps de travail.....	112
13-4.00	Remplacement	114
13-5.00	Conditions particulières	114
Chapitre 14-0.00	Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants affectés à la « <i>Formation préparatoire au travail</i> » (FPT).....	115
14-1.00	Calcul du nombre d'enseignants	115
Annexe A	Contrat d'engagement	117
Annexe B	Attestation des motifs d'absences.....	119
Annexe C	Annexe relative aux droits parentaux.....	120

Annexe D	Retraite progressive	121
Annexe E	Régime de congé à traitement différé	126
Annexe F	Formulaire d'adhésion au Syndicat.....	134
Annexe G	Paramètres salariaux 2015-2020 (rf. clause 6-1.01).....	135
Annexe H	Annexe particulière relative à la participation des enseignants à des rencontres collectives de nature pédagogique (rf. clause 7-9.02 A)	147

Chapitre 1-0.00 Définitions et buts de la convention

1-1.00 Définitions

1-1.01 Ancienneté

Le temps en années, en semaines et en jours à l'emploi du Centre à titre de salarié.

1-1.02 Année d'engagement

La période de douze (12) mois prévue au contrat individuel du salarié durant laquelle le salarié est à l'emploi du Centre (rf. du 1^{er} juillet au 30 juin).

1-1.03 Année d'enseignement (ou année de travail, rf. clause 7-6.01)

La période de dix (10) mois de disponibilité deux-cents (200) jours de travail) à l'intérieur d'une année d'engagement pour le salarié enseignant et pour le salarié éducateur.

L'année d'enseignement ou l'année de travail est répartie entre le 25 août et le 30 juin suivant, et elle peut être sujette à modification selon les dispositions prévues à la clause 7-6.01. Également, la répartition de l'année de travail peut être différente selon les catégories ou les corps d'emploi (rf. clauses 8-4.06, 9-4.02 et 13-3.02).

1-1.04 Catégorie d'emplois

L'unité de rangement basée sur la nature du travail effectué par les salariés : enseignant, professionnel et soutien.

1-1.05 Congédiement

Une mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié et de rompre tout lien d'emploi entre un salarié et le Centre.

1-1.06 Conjointe ou conjoint

Toute personne désignée comme telle par les polices maîtresses des assurances auxquelles participent les salariés, incluant les conjoints de même sexe.

1-1.07 Convention

La présente convention collective.

1-1.08 Centre ou Employeur

Le Centre François-Michelle représenté par le directeur général qui assume au nom de celui-ci toute l'autorité qu'il peut lui déléguer.

1-1.09 **Critères de compétence (applicables à l'enseignant)**

L'enseignant est réputé satisfaire aux qualifications requises pour occuper un poste d'enseignant lorsqu'il répond à l'un ou l'autre des critères de compétence suivants :

a) avoir un brevet d'enseignement, de préférence avoir complété un baccalauréat en adaptation scolaire, en orthopédagogie ou l'équivalent reconnu par le Centre;

ou

b) de façon temporaire et exceptionnelle, être reconnu par le Syndicat et le Centre, d'un commun accord, comme ayant satisfait aux qualifications requises au sens de la présente clause.

1-1.10 **Enseignant légalement qualifié**

Tout salarié enseignant qui, au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3), est détenteur d'une autorisation légale d'enseigner, soit qu'il est titulaire d'un brevet d'enseignement ou d'un permis d'enseigner, et ce, conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, c.1-13.3, m.2).

1-1.11 **Établissement ou école**

L'une des composantes, lieu physique ou l'un des bâtiments d'enseignement faisant partie du Centre François-Michelle. Les trois (3) composantes du Centre sont les suivantes : l'établissement du primaire, l'établissement du secondaire (1^{er} cycle), l'établissement de la « *Formation préparatoire au travail (FPT)* », incluant « *La Passerelle* ».

1-1.12 **Exigences normales de la tâche (visant le salarié professionnel et de soutien)**

Les compétences normalement exigées et particulières afin d'occuper adéquatement un poste dans un corps d'emploi des catégories d'emplois de professionnel et de soutien technique et qui doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Aux fins de la présente convention, tout salarié professionnel et de soutien, à l'emploi du Centre, à la date de signature de la présente convention collective, est réputé répondre aux exigences normales de la tâche au sens de la présente clause ainsi qu'aux qualifications requises prévues aux dispositions de la clause 1-1.21.

1-1.13 **Grief**

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

- 1-1.14 **Jour ouvrable**
- Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et chômés, conformément à la convention collective, durant l'année d'engagement.
- 1-1.15 **Les parties**
- Le Centre et le Syndicat.
- 1-1.16 **Ministère**
- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- 1-1.17 **Ministre**
- Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- 1-1.18 **Mise à pied**
- Une mesure administrative visant à réduire le nombre de salariés permanents à temps complet ou à temps partiel conformément à la convention collective.
- 1-1.19 **Non-réengagement**
- Le non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un salarié à temps complet ou à temps partiel.
- 1-1.20 **Poste**
- La tâche régulière de travail.
- 1-1.21 **Qualifications requises (visant le salarié professionnel ou de soutien)**
- Pour la détermination des qualifications requises, les parties se réfèrent au Plan de classification des emplois de soutien des Commissions scolaires francophones (7 février 2011) ainsi qu'au Plan de classification du personnel professionnel des Commissions scolaires francophones (édition février 2011). Les qualifications déterminées pour l'exercice des corps d'emploi constituent des exigences minimales. Elles sont généralement fixées en termes de formation (niveau de scolarité), d'expérience et parfois, aussi, d'exigences légales. Toutefois, aux fins de la présente convention, les attributions caractéristiques indiquées à ces plans de classification le sont qu'à titre indicatif seulement.
- 1-1.22 **Salarié**
- Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi au Centre François-Michelle.

1-1.23 **Salarié à temps complet**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période de douze (12) mois pour assumer une tâche complète d'enseignement dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

Toutefois, le salarié enseignant engagé avant le 1^{er} décembre d'une année pour assumer une tâche complète d'enseignement pour le reste de l'année détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire.

1-1.24 **Salarié à temps partiel**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée :

- a) pour une période de douze (12) mois pour assumer une tâche comportant moins d'heures que celle du salarié à temps complet dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés;
- b) sous réserve de la convention, pour une période de moins de douze (12) mois, mais pour assumer une tâche complète d'enseignement ou une tâche comportant moins d'heures que cette dernière dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité ou une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

1-1.25 **Salarié de soutien**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi dans le corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.

Le Centre est composé de deux (2) catégories de salarié éducateur suivantes :

1. le salarié éducateur (aussi désigné « *l'agent d'intégration* ») à temps complet rémunéré sur une base de deux cent soixante (260) jours par année d'engagement visé par les dispositions du chapitre 13-0.00 (*Dispositions particulières relatives aux salariés éducateurs (« agent d'intégration ») affectés à la « Formation préparatoire au travail » (FPT)*);
2. le salarié éducateur à temps complet, mais détenteur d'un poste à caractère cyclique, œuvrant auprès des élèves des niveaux primaire et secondaire, dont le titulaire détient un contrat d'engagement où il doit être mis à pied temporairement pendant la période estivale (rf.

clause 9-4.02) compte tenu d'un arrêt des activités éducatives du Centre. Ce salarié éducateur est visé par les dispositions prévues au chapitre 9-0.00 (*Disposition particulières relatives aux salariés éducateurs détenant un poste à caractère cyclique*) et il est rémunéré sur une base d'un maximum de deux cent trente-six (236) jours¹ par année d'engagement pour celui ayant droit à huit pour cent (8 %) de vacances annuelles.

1-1.26 Salarié enseignant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour assumer une tâche d'enseignement.

1-1.27 Salarié professionnel (PNE)

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi dans un corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.

1-1.28 Salarié remplaçant

Un salarié remplaçant et engagé par le Centre pour une tâche en remplacement d'un salarié absent de son travail et appartenant à la catégorie des salariés professionnels ou des salariés de soutien.

1-1.29 Salarié suppléant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre comme telle, pour remplacer un salarié enseignant temporairement absent.

1-1.30 Salarié surnuméraire

Tout salarié engagé comme tel de façon provisoire en sus de salariés de la catégorie des salariés professionnels ou des salariés de soutien à l'emploi du Centre dans le cas d'un surcroît de travail ou pour un travail ne s'effectuant que provisoirement.

1-1.31 Syndicat

Le Syndicat du personnel du Centre François-Michelle (CSQ).

¹ Toutefois, le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique est rémunéré sur une base de deux-cent-trente-et-un (231) jours pour celui ayant droit à six pour cent (6 %) de vacances annuelles, et, pour celui ayant droit à quatre pour cent (4 %) de vacances annuelles, de deux-cent-vingt-six (226) jours.

1-1.32 Traitement ou salaire

La rémunération en monnaie courante à laquelle un salarié a droit en vertu des échelles annuelles de traitement ou les taux horaire et leur application, telle que prévue à la convention collective.

1-1.33 Traitement d'un jour ouvrable

Le traitement annuel d'un salarié professionnel (PNE) ou de soutien (rf. chapitre 13-0.00) est divisé par deux cent soixante (260), soit un deux cent soixantième (1/260).

Le traitement annuel d'un salarié de soutien ou éducateur (rf. chapitre 9-0.00) détenant un poste à caractère cyclique est divisé par deux cent trente-six (236) (1/236)².

Le traitement annuel d'un salarié enseignant est divisé par deux cents (200), soit un deux-centième (1/200).

1-2.00 Buts de la convention**1-2.01 La convention a pour buts :**

- a) de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Centre, le Syndicat et les salariés régis par les présentes;
- b) d'établir les conditions de travail des salariés régis par les présentes;
- c) de définir les droits et les obligations des salariés en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité;
- d) de faciliter le règlement de toute mésentente pouvant survenir entre le Centre, le Syndicat et les salariés.

² Pour le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique, le traitement annuel peut être divisible par deux-cent-trente-et-un (231) ou deux-cent-vingt-six (226), selon le cas.

Chapitre 2-0.00 Champ d'application, reconnaissance et non-discrimination

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 17 octobre 1989 et le 14 novembre 1989, et plus précisément aux :

- personnel enseignant;
- professionnels;
- personnel de soutien.

2-1.02 Sous réserve des dispositions de la clause 2-1.01, la convention ne s'applique aux salariés suppléants, aux salariés remplaçants et aux salariés surnuméraires que dans la mesure où il y est expressément prévu. Selon son statut d'emploi (rf. paragraphe a) ou b) ci-après), le salarié ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses, articles, chapitres ou annexes suivants :

a) Salariés surnuméraires et salariés remplaçants

1-1.00 Les définitions suivantes :

1-1.04, 1-1.05, 1-1.06, 1-1.07, 1-1.08, 1-1.11, 1-1.12, 1-1.13, 1-1.14, 1-1.15, 1-1.16, 1-1.17, 1-1.21, 1-1.22, 1-1.25, 1-1.27, 1-1.28, 1-1.30, 1-1.31 et 1-1.32.

1-2.00 Buts de la convention

2-0.00 Champ d'application, reconnaissance et non-discrimination

3-0.00 Prerogatives syndicales

Sauf pour l'article 3-3.00 dans son entier.

4-0.00 Documentation et participation

Sauf pour les clauses 4-1.01, 4-1.02, 4-1.03 et 4-2.03.

5-1.00 Postes vacants

Sauf pour la clause 5-1.01

5-2.00 Engagement

Seulement les clauses 5-2.04 (remplaçants), 5-2.07, 5-2.08, 5-2.09 et 5-2.10 s'appliquent.

5-4.00 Mesures disciplinaires**5-5.00 Démission et rupture de contrat****5-6.00 Ancienneté (visant le salarié remplaçant)****5-8.11 (et suivantes) Jours de congés de maladie**

Pour le salarié embauché pour une durée minimale de six (6) mois consécutifs de travail.

5-9.00 Régime de retraite**5-10.00 Congés spéciaux**

S'appliquent après six (6) mois de travail continu. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent avant les six (6) premiers mois consécutifs de travail.

5-13.00 Droits parentaux

Selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) seulement, pendant les vingt (20) premières semaines consécutives de travail. Après ce délai, si l'enseignant suppléant est toujours en service continu au Centre, l'article 5-13.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-15.00 Jours chômés et payés

Pour le salarié embauché pour une durée minimale de six (6) mois. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent avant les six (6) premiers mois consécutifs de travail.

5-16.00 Hygiène, santé et sécurité au travail**5-17.00 Frais de séjour et déplacement****6-0.00 Rémunération****8-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés professionnels**

L'article 8-6.00 (vacances annuelles) s'applique à la condition d'avoir travaillé six (6) mois consécutifs de travail. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent avant les six (6) premiers mois consécutifs de

travail et, à cet effet, le Centre octroie au salarié visé l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son traitement versé à l'expiration du contrat de travail ou, au plus tard, à la fin de l'année de travail.

9-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés éducateurs

Sauf l'article 9-6.00 (Remplacement). L'article 9-7.00 (vacances annuelles) s'applique à la condition d'avoir travaillé six (6) mois consécutifs de travail. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent avant les six (6) premiers mois consécutifs de travail et, à cet effet, le Centre octroie au salarié visé l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son traitement versé à l'expiration du contrat de travail ou, au plus tard, à la fin de l'année de travail.

10-0.00 Procédure de grief et d'arbitrage

11-0.00 Dispositions générales

13-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés éducateurs (« agents d'intégration ») affectés à la « Formation préparatoire au travail » (FPT)

Annexe A Contrat d'engagement

Annexe C Annexe relative aux droits parentaux

Annexe F Formulaire d'adhésion au Syndicat

Annexe G Échelles de traitement et taux horaire

b) Salariés suppléants (enseignants)

1-1.00 Les définitions suivantes :

1-1.04, 1-1.05, 1-1.06, 1-1.07, 1-1.08, 1-1.09, 1-1.10, 1-1.11, 1-1.12, 1-1.13, 1-1.14, 1-1.15, 1-1.16, 1-1.17, 1-1.22, 1-1.26, 1-1.29, 1-1.31, 1-1.32 et 1-1.33.

1-2.00 Buts de la convention

2-0.00 Champ d'application, reconnaissance et non-discrimination

3-0.00 Prerogatives syndicales

Sauf l'article 3-3.00 dans son entier.

4-0.00 Documentation et participation

Sauf pour les clauses 4-1.01, 4-1.02, 4-1.03 et 4-2.03.

5-1.00 Postes vacants

Sauf pour la clause 5-1.01

5-2.00 Engagement

Seulement les clauses 5-2.05 (contrat d'engagement tacite), 5-2.07, 5-2.08 (non-renouvellement) et 5-2.09 (informations).

5-4.00 Mesures disciplinaires**5-8.11 (et suivantes) Jours de congés de maladie**

Pour le salarié embauché pour une durée minimale de six (6) mois consécutifs de travail.

5-9.00 Régime de retraite**5-10.00 Congés spéciaux**

S'appliquent après six (6) mois de travail continu. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent avant les six (6) premiers mois consécutifs de travail.

5-13.00 Droits parentaux

Selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) seulement, pendant les vingt (20) premières semaines consécutives de travail. Après ce délai, si l'enseignant suppléant est toujours en service continu au Centre, l'article 5-13.00 s'applique intégralement en faisant les adaptations nécessaires.

5-16.00 Hygiène, santé et sécurité au travail**5-17.00 Frais de séjour et déplacement****6-1.00 Traitement et échelles de traitement****6-2.00 Versement du traitement****7-1.00 Évaluation de l'expérience****7-2.00 Évaluation de la scolarité****7-3.00 Fonctions générales du salarié enseignant****7-4.00 Tâche éducative**

7-5.00 Surveillance

Sauf pour la clause 7-5.03.

7-6.00 Durée de travail des enseignants

Pour le salarié suppléant qui accomplit plus de vingt (20) jours consécutifs de travail (voir 2^e alinéa clause 7-6.07).

7-8.00 Règles de formation des groupes**7-9.00 Conditions de travail particulières**

Pour le salarié suppléant qui accomplit plus de vingt (20) jours consécutifs de travail.

7-10.00 Suppléance**10-0.00 Procédure de grief et d'arbitrage****11-0.00 Dispositions générales****12-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants affectés à la « Formation préparatoire au travail » (FPT)****14-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants affectés à la « Formation préparatoire au travail » (FPT)****Annexe C Annexe relative aux droits parentaux****Annexe F Formulaire d'adhésion au Syndicat****Annexe G Échelles de traitement et taux horaire****2-2.00 Reconnaissance**

2-2.01 Le Centre reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel des salariés visés par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit du Centre à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

2-2.03 Pour être valide, une entente individuelle entre un salarié et le Centre, concernant des conditions de travail différentes de celles qui sont prévues, doit recevoir l'accord du Syndicat.

2-3.00 Représailles et non-discrimination

- 2-3.01 Aucunes représailles, menace ou discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Centre ni contre un représentant du Syndicat ou un délégué syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions, dans le respect de la convention.
- 2-3.02 Le Centre et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice, en pleine légalité, des droits et libertés de la personne, tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ 1977, c. C-12 et ses modifications).
- 2-3.03 De plus, aucunes représailles, menace ou discrimination ne seront exercées envers tout salarié en raison de l'exercice d'un droit reconnu à la convention ou à la loi.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Affichage

3-1.01 Un tableau d'affichage situé au salon du personnel est réservé exclusivement au Syndicat afin que celui-ci puisse y afficher tout avis, bulletin et document pouvant intéresser ses membres et signés par le représentant syndical. Le Syndicat peut distribuer tout document à caractère syndical ou professionnel dans le salon du personnel ou dans les casiers mis à la disposition des salariés et en remet copie au représentant du Centre.

Également, le Syndicat peut transmettre des communications à ses membres par voie électronique en utilisant le réseau informatique du Centre. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires pour l'Employeur.

3-1.02 Le Centre permet au représentant syndical élu d'utiliser ses services habituels d'imprimerie et de photocopie, selon les politiques de fonctionnement établies.

3-1.03 Le Centre dépose dans un casier à cet effet toute correspondance adressée au Syndicat ou au représentant syndical provenant de l'intérieur ou de l'extérieur de l'établissement et qu'il reçoit à son siège social.

3-2.00 Utilisation des locaux

3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions des salariés dans les locaux du Centre, en dehors de leurs heures de travail, moyennant un avis préalable de vingt-quatre (24) heures à la direction du Centre et compte tenu des disponibilités du personnel affecté à la surveillance. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires lesquels doivent être remboursés par le Syndicat.

3-2.02 Le Syndicat peut placer son classeur et entreposer son matériel dans un local mutuellement convenu entre le Syndicat et l'Employeur.

3-3.00 Congés pour activités syndicales

3-3.01 Tout salarié libéré en vertu des clauses 3-3.02 à 3-3.06 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention collective s'il était réellement en fonction.

3-3.02 Un salarié témoin ou requérant, lors d'une séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage impliquant un salarié ou le Syndicat et le Centre, peut

s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage.

3-3.03 Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27) siégeant en matière de relations de travail se tient pendant la journée de travail du salarié, ce salarié, impliqué comme témoin à ladite séance d'audition, obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à la condition que le Centre soit partie au litige.

3-3.04 Le salarié qui siège sur des comités prévus à la convention collective est libéré, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer aux réunions avec le ou les représentants du Centre.

3-3.05 Un maximum de quatre (4) salariés membres du comité de négociation sont libérés sans perte de traitement pour participer aux séances de négociation et, s'il y a lieu, de conciliation (rf. article 54 du Code du travail (RLRQ, c. C-27)), pour le renouvellement de la convention collective.

Toutefois, pour les séances de négociation, à compter du renouvellement de la présente convention, deux (2) d'entre eux le sont sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur. Pour le remboursement des autres salariés participants, les modalités prévues à la clause 3-3.06 d) s'appliquent.

Les séances de négociation et, s'il y a lieu, de conciliation se dérouleront autant que possible en dehors des heures de présence des élèves à l'école, aux jours et heures convenus entre les parties.

3-3.06 a) Un salarié désigné par un membre de l'exécutif syndical peut s'absenter, sans perte de traitement, mais avec remboursement au Centre par le Syndicat, pour des périodes minimales d'une demi-journée (1/2), afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande soit faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance dans des cas tels que congrès ou arbitrage et quarante-huit (48) heures à l'avance dans les autres cas.

Toutefois, à cause de circonstances incontrôlables, ce préavis peut être de vingt-quatre (24) heures dans la mesure où le salarié peut être remplacé.

b) L'autorisation peut être refusée :

si le Syndicat a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisation d'absences totalisant trente (30) jours pour l'ensemble de ses membres, avec un maximum de quinze (15) demi-journées, à l'exception des années où il y a un congrès de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Le Centre et le Syndicat peuvent convenir d'augmenter le nombre de jours d'absences permissibles en vertu de la présente clause.

- c) Deux (2) salariés à la fois, titulaire ou non, peuvent bénéficier de la présente clause. Cependant, aux fins d'assister au Congrès de la CSQ, trois (3) titulaires peuvent s'absenter en vertu de la présente clause, ce dans les deux (2) cas, jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %) des titulaires d'une école.
- d) À titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paie au Centre le coût réel de remplacement du salarié, s'il y a lieu.
- e) Le Syndicat s'engage à rembourser dans les trente (30) jours de la présentation d'un état de compte par le Centre donnant les renseignements suivants : le nom et prénom du salarié concerné, la durée des absences, et le coût du remboursement.
- f) Les libérations prévues aux clauses 3-3.02 à 3-3.05 n'affectent en rien la banque prévue au paragraphe b) de la présente clause.

3-3.07 Toutes les absences prévues à la clause 3-3.06 doivent être précédées d'un avis écrit d'un représentant du Syndicat.

- 3-3.08
- a) Sur préavis écrit remis au Centre au moins un (1) mois à l'avance, un salarié obtient un congé sans traitement pour œuvrer à temps plein au sein de la CSQ ou à la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ);
 - b) ce préavis doit indiquer la durée probable du congé;
 - c) ce congé est transformé en un congé avec traitement remboursable si la CSQ ou la Fédération prend les engagements de remboursement requis ou si elle garantit un même engagement pris par le Syndicat;
 - d) le départ du salarié doit s'effectuer après la fin d'une année scolaire et avant le début de la suivante;
 - e) le retour du salarié doit s'effectuer au début d'une année scolaire;
 - f) lorsque le congé est transformé en un congé avec traitement remboursable, ce salarié conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention collective s'il était réellement en fonction.

3-3.09 Dans le cadre d'un projet particulier, le Syndicat peut faire une demande de libération syndicale non prévue aux présentes.

3-4.00 Cotisations syndicales

- 3-4.01 Le Centre déduit du traitement de chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.
- 3-4.02 Avant le 20 août de chaque année, le Syndicat avise le Centre du taux ou du montant de sa cotisation. À défaut d'avis, le Centre déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation fait l'objet d'un avis écrit au moins trois (3) semaines avant qu'il ne prenne effet. Toutefois, le taux ou le montant de la cotisation ne pourra être changé plus de deux (2) fois dans une même année d'engagement.
- 3-4.03 Pour tous les salariés, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur chacun des versements de traitement commençant avec le premier (1^{er}) versement de septembre. Cette cotisation syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, doit être envoyée au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant celui où elle fut retenue.
- 3-4.04 Le Centre indique sur les formules d'impôt T-4 et TP-4 le montant payé aux fins de cotisations syndicales.
- 3-4.05 Le Centre fait parvenir au Syndicat le 1^{er} mars de chaque année, une liste contenant les renseignements suivants :
1. nom et prénom du cotisant;
 2. son adresse;
 3. son statut;
 4. son revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables) pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre;
 5. son revenu provenant des jours monnayables;
 6. son revenu total effectivement gagné pour la période visée par la liste (paragraphe 4 et 5);
 7. son montant déduit à titre de cotisations régulières;
 8. son montant déduit à titre de cotisations spéciales;
 9. son montant total des cotisations retenues (paragraphe 7 et 8) pour la période visée par la liste;
 10. le montant total global pour chacun des items pour la période visée par la liste.
- La liste du 1^{er} mars couvrira la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile précédente.

3-5.00 Régime syndical

- 3-5.01 Les salariés membres du Syndicat à la date de la signature de la 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 Après la date d'entrée en vigueur de la convention, tout salarié doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat selon le formulaire prévu; si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention, sous réserve de la clause 3-5.03.
- 3-5.03 Toutefois, lorsque le Syndicat refuse d'admettre un salarié ou expulse un salarié, ce refus ou cette expulsion n'invalide pas le contrat d'engagement sauf si :
- a) le salarié a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier à une activité contre le Syndicat.

Chapitre 4-0.00 Documentation et participation

4-1.00 Documentation

- 4-1.01 Au plus tard le 15 octobre, le Centre transmet au Syndicat la liste des salariés, laquelle doit indiquer pour chacun de ceux-ci :
- a) le nom et prénom;
 - b) la date de naissance;
 - c) l'adresse;
 - d) la catégorie d'emplois (enseignant, soutien, professionnel);
 - e) le numéro de téléphone si le salarié ne s'y oppose pas;
 - f) l'ancienneté;
 - g) le classement;
 - h) le salaire;
 - i) la scolarité;
 - j) la nature du congé et la durée si prévisible;
 - k) son adresse de courrier électronique personnelle (après consentement).
- 4-1.02 De plus, lorsque le Centre engage un nouveau salarié en cours d'année, les informations ci-haut mentionnées sont transmises au Syndicat dans les meilleurs délais.
- 4-1.03 Le Syndicat désigne le président du Syndicat comme représentant du Syndicat; un autre membre de l'exécutif désigné par le président peut représenter le Syndicat en cas d'absence ou d'incapacité d'agir de ce dernier.
- Dans les dix (10) jours de leur désignation, le Syndicat en avise le Centre par écrit.
- 4-1.04 Le Centre transmet au Syndicat une copie de tout document d'ordre général adressé à un salarié ou à l'ensemble des salariés relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective et relativement aux règlements édictés par le Centre conformément à la convention.
- 4-1.05 Le Centre transmet au Syndicat, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, toute modification portée à sa connaissance et qui modifie les informations transmises en vertu de la clause 4-1.01.

4-2.00 Comité de relations du travail (CRT)

4-2.01 Le comité de relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties.

4-2.02 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit dans les sept (7) jours de la demande de l'une ou l'autre des parties. 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 collective soumis par le Syndicat ou le Centre;
- b) d'étudier toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail;
- c) d'étudier toute question relative à la santé et à la sécurité au travail (rf. clause 5-16.03);
- d) d'étudier toute question d'ordre pédagogique (rf. article 4-3.00);
- e) d'étudier toute question relative au perfectionnement des salariés (rf. article 5-14.00);
- f) d'assumer tout autre mandat prévu par la convention;
- g) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties.

4-2.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et, par la suite, chaque année avant le 30 septembre pour l'année d'engagement qui suit, chaque partie informe l'autre partie du nom de ses deux (2) représentants qui siégeront au comité de relations du travail (CRT). Le quorum est de un (1) représentant par partie. En cas de démission, un délai de trente jours ouvrables est disponible pour pourvoir le poste au CRT.

4-2.04 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit en dehors des heures de travail, à la demande de l'une des parties. Chaque partie détient une voix.

Le CRT peut toutefois se réunir pendant le temps de disponibilité des représentants syndicaux.

4-2.05 Les points prévus à l'ordre du jour sont communiqués de part et d'autres quarante-huit (48) heures avant le début de la rencontre. La date et l'heure de la rencontre sont convenues par accord entre les représentants. Les procès-verbaux de ces rencontres sont rédigés par alternance et affichés le plus tôt possible après la rencontre.

4-2.06 Le salarié dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre du comité de relations du travail (CRT) en est préalablement averti par écrit du Centre. À sa demande, le salarié est entendu lors de cette rencontre.

4-2.07 Si une entente intervient entre les parties sur un ou des sujets à l'ordre du jour, le texte de cette entente doit être signé le plus tôt possible après la rencontre.

Toute entente intervenue au comité de relations du travail (CRT) lie le Centre, le Syndicat et le salarié concerné. Toutefois, cette entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la convention collective.

4-2.08 Le Centre communique par écrit au Syndicat, s'il y a lieu, sa décision définitive relative à chacun des sujets à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.

Cette décision est communiquée dans la mesure du possible dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre du comité de relations du travail (CRT).

4-2.09 Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Centre bénéficie d'un délai plus long que celui prévu à la clause 4-2.08 pour communiquer sa décision.

4-2.10 **Consultation du Syndicat**

Les matières suivantes doivent, à la demande d'une des parties, faire l'objet de discussion au CRT avant qu'une décision soit définitive :

- a) les implications contractuelles résultant d'une fermeture ou d'une ouverture d'option, d'une cession totale ou partielle d'enseignement ou d'option, de l'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours, d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'établissement;
- b) les implications contractuelles résultant d'une fusion totale ou partielle, d'une cession totale ou partielle ou d'une annexion totale ou partielle de l'établissement;
- c) le non-réengagement d'un salarié;
- d) toute mesure disciplinaire.

4-2.11 Tout grief soumis conformément à la convention peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre le Centre et le Syndicat selon les dispositions du présent article pour tenter d'en arriver à une entente.

4-3.00 Consultation

4-3.01 L'ensemble des salariés doit être consulté par la direction du Centre ou une direction d'école avant de prendre une décision définitive relative aux questions suivantes :

- a) l'organisation des journées pédagogiques;
(excluant les journées pédagogiques précédant l'ouverture des classes et suivant la fermeture des classes, 50 % des journées pédagogiques sont consacrées au travail de nature personnelle, et ce, sous réserve et considérant les dispositions prévues à l'annexe H de la présente convention);
- b) le calendrier scolaire;
- c) le plan d'organisation des services éducatifs.

De plus, le CRT peut soumettre à la réunion générale des salariés tout point ou partie de point qu'il juge approprié.

4-4.00 Rencontre annuelle des administrateurs

4-4.01 Chaque année scolaire, le conseil d'administration du Centre rencontre, dans le cadre d'une de ses rencontres mensuelles, les membres du comité exécutif du Syndicat pour les fins d'une présentation par ces derniers sur les sujets choisis par le comité exécutif du Syndicat. Cette rencontre est planifiée et convenue en fonction des disponibilités des membres du conseil et des autres personnes participantes.

Chapitre 5-0.00 Emploi et avantages sociaux

5-1.00 Postes vacants

5-1.01 Lorsqu'un poste de salarié à temps complet ou à temps partiel est vacant de façon définitive ou temporaire, le Centre procède à un affichage d'une durée de trois (3) jours ouvrables; cet affichage se fait en dehors des périodes de fermeture du Centre pour les vacances. À défaut, le Centre avise le personnel par courrier électronique (à la dernière adresse électronique personnelle que chaque salarié doit transmettre à l'Employeur) avec un délai de dix (10) jours pour soumettre sa candidature. Suite à l'affichage, la direction accorde le poste au salarié le plus ancien parmi ceux qui satisfont aux critères de compétence (rf. clause 1-1.09) ou, selon le cas, aux exigences normales de la tâche ainsi qu'aux qualifications requises (rf. clauses 1-1.12, 1-1.21).

La présente clause s'applique en tout temps pour un remplacement d'un (1) an dans tous les cas. À moins d'entente à l'effet contraire, le salarié commence à occuper son nouveau poste au début d'une année scolaire.

5-1.02 Les salariés sont informés par voie d'affichage de l'ouverture de tout poste de salarié au Centre et ils peuvent poser leur candidature selon les modalités et dans les délais prescrits à l'affichage.

Les salariés (incluant les salariés absents) sont également informés par l'Employeur de tout affichage de poste par courriel à la dernière adresse électronique personnelle que chaque salarié doit fournir au Centre.

5-2.00 Engagement

5-2.01 L'engagement d'un salarié se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Le contrat est signé dans les quinze (15) jours de la réception des documents demandés à la clause 5-2.09. Copie conforme de ce contrat est remis au Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de ce dernier.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le Centre.

5-2.02 Le Centre remet une copie conforme du texte de la convention collective à tout candidat retenu à la signature de son contrat d'engagement.

5-2.03 Sous réserve des clauses 1-1.23 et 1-1.24, le contrat d'un salarié à temps complet ou à temps partiel est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin.

- 5-2.04 a) Lorsque l'absence d'un salarié est préalablement déterminée comme étant de plus de deux (2) mois, le Centre fait signer un contrat de salarié remplaçant à la personne appelée à le remplacer.
- b) Au moment de l'engagement, le Centre mentionne au contrat du salarié remplaçant que le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié. Ce contrat est alors résiliable au plus tard au retour du salarié.
- c) Le salarié remplaçant a droit aux bénéfices de la convention collective prévus à la clause 2-1.02 a) et le cas échéant, au prorata du temps travaillé.

5-2.05 L'engagement du suppléant ne nécessite pas de contrat signé par les parties.

5-2.06 Seul le contrat d'engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel engagé avant le 1^{er} décembre se renouvelle automatiquement par tacite reconduction à moins que le Centre ou le salarié ne fasse connaître par écrit à l'autre sa décision de ne pas renouveler, et ce, avant le 1^{er} juin précédant son expiration.

De plus, seul le contrat du salarié enseignant qui est légalement qualifié l'année en cours et qui le sera l'année suivante peut se renouveler par tacite reconduction.

5-2.07 Aucun avis de non-renouvellement n'est nécessaire pour mettre fin au contrat du salarié suppléant et remplaçant.

5-2.08 Le non-renouvellement d'un contrat d'un salarié n'ayant pas acquis la permanence n'est pas matière à grief.

5-2.09 Tout candidat retenu doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience. À défaut de les produire lors de la signature du contrat, celui-ci est conditionnel à leur production dans les trente (30) jours de son engagement.

De plus, tout candidat retenu pour un poste de salarié enseignant doit fournir, dans le même délai, les preuves de sa qualification légale d'enseigner.

Si les preuves exigées dans les deux (2) alinéas précédents ne sont pas fournies, le Centre peut mettre fin au contrat sur-le-champ sans aucun droit de recours pour le salarié, sauf si le retard est indépendant de la volonté du salarié.

5-2.10 Le Centre transmet au Syndicat l'évaluation du classement, de l'expérience et de la scolarité du nouvel engagé dans les quinze (15) jours de la réception de l'évaluation de la scolarité pour un enseignant et pour les autres salariés, dans les quinze (15) jours suivant la réception des documents demandés selon la clause 5-2.09.

5-3.00 Permanence

5-3.01 À moins que le Centre ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-2.06, le salarié à temps complet ou à temps partiel acquiert sa permanence au deuxième (2^e) renouvellement de son contrat à titre de salarié professionnel ou de salarié enseignant à temps complet ou à temps partiel, c'est-à-dire le 1^{er} juin de sa deuxième (2^e) année de travail pour le salarié enseignant et pour le salarié professionnel et à son premier (1^{er}) renouvellement de contrat pour le salarié éducateur, c'est-à-dire le 1^{er} juin de sa première année de travail à temps complet ou à temps partiel.

5-3.02 Aux fins de l'acquisition de la permanence, dans le cas d'un non-renouvellement en vertu de la clause 5-2.06 suivi d'un rappel au travail avant le 1^{er} décembre suivant, le salarié à temps complet est présumé avoir acquis sa permanence au 1^{er} juin précédent s'il y avait droit au sens de la clause 5-3.01.

5-3.03 Le temps de service au Centre fait à titre de salarié remplaçant compte, pour l'acquisition de la permanence jusqu'à concurrence d'un (1) an, lorsqu'un salarié remplaçant obtient un contrat à temps complet ou à temps partiel.

5-4.00 Mesures disciplinaires

5-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

5-4.02 Les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article sont l'avertissement, la suspension et le congédiement.

5-4.03 Tout salarié qui est l'objet d'un avertissement, d'une suspension ou d'un congédiement peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs, par l'intermédiaire du Syndicat.

5-4.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

5-4.05 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à l'attention du salarié pour être valide.

- 5-4.06 Toute mesure disciplinaire à l'endroit d'un salarié doit émaner de l'autorité compétente pour être inscrite au dossier personnel du salarié.
- 5-4.07 Lorsqu'il convoque un salarié pour l'informer d'une suspension ou d'un congédiement, le Centre informe celui-ci par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter, de la nature de l'accusation portée contre lui et du fait qu'il a le droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 5-4.08 Dans le cas d'un avertissement, le Centre, lorsqu'il décide de convoquer le salarié, l'avise par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, qu'il a le droit d'être accompagné de son représentant syndical. À cet avis écrit, le Centre précise au salarié convoqué les principaux motifs relatifs à l'avertissement ou à la réprimande.
- 5-4.09 a) Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'un salarié devient nul et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission, sauf s'il est suivi dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire.
- b) Toute lettre de suspension portée au dossier personnel devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre lettre de suspension.
- 5-4.10 Aux fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail.
- 5-4.11 Le Centre ne peut produire ou invoquer comme écrits les avertissements écrits ou les lettres de suspension disciplinaire versés au dossier personnel d'un salarié lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet. Ces documents sont alors retirés du dossier du salarié et remis à la demande de ce dernier.
- 5-4.12 Les avertissements écrits non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 5-4.13 **Suspension**
- La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle l'autorité compétente relève temporairement, et sans traitement, un salarié de ses fonctions.
- 5-4.14 Le grief en contestation d'une suspension doit être déposé dans les trente (30) jours du début de celle-ci.
- 5-4.15 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur de la convention.

- 5-4.16 Toute mesure disciplinaire imposée après vingt (20) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance suffisante de cet incident ou de son auteur que le Centre en a eue, est nulle aux fins de la convention.
- 5-4.17 Après avoir pris rendez-vous, le salarié accompagné ou non de son représentant syndical peut consulter son dossier officiel. Avec l'autorisation écrite du salarié, un représentant syndical peut consulter le dossier personnel de ce salarié.
- 5-4.18 Malgré les dispositions prévues à l'article 5-5.00, un salarié peut faire parvenir sa démission écrite au Centre, dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de suspension ou de congédiement.
- 5-4.19 Dans le cas où le salarié est poursuivi au criminel et que le Centre 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.
- 5-4.20 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés sans une entente écrite entre les parties.

5-5.00 Démission et rupture de contrat

Démission

- 5-5.01 Le salarié est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions du présent article.
- 5-5.02 Un salarié peut démissionner en tout temps moyennant un préavis écrit de soixante (60) jours au Centre.
- 5-5.03 Le fait pour un salarié de se prévaloir des dispositions du présent article lui permettant de démissionner ne pourra en rien affecter les droits qui lui sont dévolus par la convention.
- 5-5.04 Le Centre transmet au Syndicat, dans les meilleurs délais, copie de tout avis de démission.

Rupture de contrat

- 5-5.05 a) Quand le salarié ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence, dans les cinq (5) jours ouvrables du début de celle-ci, telle absence constitue une rupture de contrat par le salarié.
- b) Toutefois, si le salarié ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou psychologique dont la

preuve lui incombe, cette absence ne peut constituer une rupture de contrat par le salarié.

5-5.06 Toute rupture de contrat, par le salarié, constaté par le Centre, a pour effet de mettre fin automatiquement au lien d'emploi avec le Centre à compter de la date du début de l'absence et entraîne l'annulation de tous les droits.

À compter de cette constatation, sous réserve de la clause 5-5.05 b), le salarié peut contester par grief ladite rupture de contrat.

5-5.07 La résiliation du contrat d'engagement est rétroactive à la date de l'absence du salarié en rupture de contrat.

5-5.08 Toute rupture de contrat par le salarié ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits de tel salarié qui sont relatifs aux sommes dues par le Centre résultant des diverses obligations de payer du Centre prévues à la convention collective sous réserve du droit du Centre d'opérer compensation.

5-5.09 Aux seules fins de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage tout salarié en rupture de contrat est réputé être un salarié représenté par le Syndicat même si le renvoi n'est pas contesté ou est confirmé.

5-5.10 Ce renvoi n'est pas une mesure disciplinaire et l'arbitre saisi d'un grief le contestant ne peut que confirmer ou annuler la mesure prise par le Centre.

5-6.00 Ancienneté

5-6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, et en jours payés ou travaillés pour le Centre de tout salarié régi par la convention.

Pour le salarié à temps partiel ou remplaçant, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et converties en années, et jours travaillés ou payés compte tenu des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet. Pour ces salariés, l'ancienneté ne leur est reconnue qu'à compter de leur entrée en fonction dans un poste à temps complet ou à temps partiel, mais rétroactivement à la date de leur premier engagement.

Pour fins de conversion prévue au paragraphe précédent, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures pour les corps d'emploi de professionnel et de soutien (rf. salarié éducateur visé par le chapitre 13-0.00) et de mille cent (1 100) heures pour les salariés.

enseignants et de mille six cent cinquante-deux (1 652) heures³ pour les salariés éducateurs (rf. salarié éducateur visé par le chapitre 9-0.00).

5-6.02 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et par la suite le 15 octobre de chaque année, le Centre transmet au Syndicat la liste d'ancienneté au 1^{er} septembre de la même année, par catégorie d'emplois (enseignants, professionnels et éducateurs). La liste d'ancienneté est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours ouvrables.

À moins d'entente entre le Centre et le Syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie pour tout tel salarié ne peut être contestée que conformément aux dispositions inscrites au chapitre 10-0.00 et vaut pour tout tel salarié jusqu'à ce qu'un Tribunal d'arbitrage en ait décidé autrement.

À l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation, la liste en est immédiatement corrigée et une copie de cette liste corrigée est transmise au Syndicat.

5-6.03 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident de 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) ou, le cas échéant, par le Tribunal administratif du travail (TAT);
- b) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie ou à l'invalidité du salarié et pendant lesquels il bénéficie de l'assurance salaire;
- c) durant un congé autorisé, avec ou sans traitement;
- d) pendant les congés prévus à l'article 5-13.00 et leurs extensions;
- e) pendant une absence ou une libération syndicale telle que prévue à l'article 3-3.00 pour une durée maximale de trois (3) ans.

5-6.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du salarié :

³ Mille-six-cent-cinquante-deux (1 652) heures pour le salarié éducateur ayant droit à huit pour cent (8 %) de vacances annuelles. Lire mille-six-cent-dix-sept (1 617) pour celui ayant droit à six pour cent (6 %) de vacances annuelles et, pour celui qui a droit à quatre pour cent (4 %) de vacances annuelles, lire mille-cinq-cent-quatre-vingt-deux (1 582).

- a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique;
- b) pendant la période où le salarié demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied.

5-6.05 L'ancienneté accumulée ne se perd que pour une des raisons suivantes :

- a) par la démission ou la mise à la retraite du salarié non suivie d'un réengagement dans les douze (12) mois qui suivent;
- b) par le congédiement du salarié non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- c) par le non-réengagement d'un salarié ayant complété deux (2) ans de service consécutif ou moins à temps complet, à moins qu'il ne soit réengagé dans les douze (12) mois qui suivent;
- d) à l'expiration de la période durant laquelle le salarié est inscrit sur la liste de rappel suite à une mise à pied, conformément aux dispositions de la clause 5-7.04;
- e) à l'expiration de la période prévue à la clause 5-6.03 b);
- f) dans le cas du paragraphe a) de la clause 5-6.03 lorsque la CNESST n'a pu trouver un emploi convenable au Centre au salarié victime d'une lésion professionnelle dans les deux (2) ans, et ce, suivants le début de la période d'absence continue du salarié en raison de sa lésion professionnelle (rf. articles 240 et suivants de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

5-7.00 **Sécurité d'emploi**

5-7.01 Le Centre peut abolir des postes et réduire le nombre de ses salariés à temps complet ou à temps partiel suite à ou en prévision d'une réduction du nombre d'élèves ou d'un changement de la catégorie d'élèves.

De plus, le Centre peut invoquer un surplus de personnel pour l'un des motifs suivants :

- a) une diminution significative de la subvention accordée par le Ministère;
- b) une modification des services à rendre à la clientèle.

Dans le cas d'application de l'un des paragraphes a) et b) de la présente clause, le Centre doit remettre au Syndicat copie de la directive du Ministère à cet effet.

Le paragraphe a) ne peut s'appliquer qu'au terme de l'application de l'article 11-3.00.

Le paragraphe b) et le motif relié à la réduction du nombre d'élèves peuvent s'appliquer indépendamment de l'article 11-3.00.

Les détenteurs de ces postes qui ont acquis leur permanence en vertu de l'article 5-3.00 sont alors mis à pied; pour ceux qui n'ont pas acquis la permanence, l'abolition de leur poste a le même effet que l'avis de non-renouvellement prévu à la clause 5-2.06.

Le Centre transmet au Syndicat la liste des salariés susceptibles de recevoir un avis de mise à pied au plus tard le 1^{er} juin.

5-7.02 Une mise à pied s'effectue dans la catégorie d'emplois affectée, par ordre inverse d'ancienneté dans cette catégorie, en commençant par le salarié qui a le moins d'ancienneté dans cette catégorie.

Aux fins de précision d'application de la présente clause, toute mise à pied d'un salarié enseignant ou d'un salarié professionnel (PNE) affecte d'abord le salarié le moins ancien de la catégorie d'emplois visée. Pour ce qui est d'une mise à pied d'un salarié de soutien (salarié éducateur), celle-ci s'effectue en affectant d'abord le salarié de cette catégorie d'emplois le moins ancien par secteur d'activités (rf. 1. le secteur primaire-secondaire; 2. le secteur de la *Formation préparatoire au travail (FPT)*).

5-7.03 Le salarié qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit du Centre un avis écrit à cet effet au plus tard le 1^{er} juin. La mise à pied prend alors effet à la fin de son contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

5-7.04 Le salarié permanent demeure inscrit pendant vingt-quatre (24) mois sur une liste de rappel; pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la convention. Aux fins de la présente clause, la période de vingt-quatre (24) mois commence à l'expiration de l'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

5-7.05 Dans chacune des catégories d'emplois, les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté en tenant compte des critères de compétences ou, selon le cas, des exigences normales de la tâche et des qualifications requises.

5-7.06 Lorsque, précédemment, il y a eu des mises à pied dans une ou plusieurs catégories d'emplois et qu'un poste à temps complet ou à temps partiel

est recréé dans cette ou ces catégories d'emplois, le Centre doit d'abord offrir le poste aux salariés qui sont sur la liste de rappel selon les modalités suivantes :

le Centre offre le poste aux salariés de la catégorie d'emplois visée en commençant par le plus ancien, en tenant compte des critères de compétence ou, selon le cas, des exigences normales de la tâche et des qualifications requises.

- 5-7.07 Le salarié mis à pied doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'envoi de l'offre, soumettre au Centre, par écrit, sa décision d'accepter ou refuser le poste qui fait l'objet du rappel. S'il refuse ou n'observe pas les formalités précitées, il est réputé avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec le Centre; il en est de même pour le salarié qui n'a fait l'objet d'aucun rappel pendant la période visée à la clause 5-7.04.
- 5-7.08 Aux fins du présent article, est réputé être le plus ancien celui qui a le plus d'ancienneté; à ancienneté égale est réputé être le plus ancien celui qui possède le plus d'expérience; à expérience égale est réputé être le plus ancien celui qui a le plus de scolarité.

5-8.00 Assurance collective et congés de maladie

Assurance collective

- 5-8.01 Le Centre et le Syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance groupe incluant l'assurance vie, l'assurance maladie et accident et l'assurance salaire.
- 5-8.02 Comme participation à un régime d'assurance groupe pouvant comprendre une assurance vie, une assurance maladie et accident, et en excluant une assurance invalidité de courte et de longue durée, le Centre verse au salarié à temps complet un montant forfaitaire de trois cent quatre cent vingt-cinq dollars (425 \$) annuellement pour un salarié participant à un plan familial et un montant forfaitaire de trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) annuellement pour un salarié participant à un plan individuel. Ce montant est versé en juin de chaque année.
- 5-8.03 Le salarié à temps partiel a droit à la participation du Centre prévue à la clause 5-8.02, mais au prorata de sa tâche de travail.
- 5-8.04 Lorsque les polices maîtresses y pourvoient, l'assurance invalidité de courte et de longue durée, dont la prime est entièrement assumée par le salarié à temps complet ou à temps partiel, est une condition d'emploi. De plus, la participation au régime assurance groupe est obligatoire pour tous les salariés, y compris les salariés à temps partiel, si les polices maîtresses y pourvoient.

- 5-8.05 Le contenu des régimes d'assurance collective, de même que le choix de l'assureur sont choisis conjointement par le Syndicat et l'Employeur. En cas de désaccord, le choix du Syndicat prévaut.
- 5-8.06 Le Centre s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés participant aux régimes d'assurance groupe. Il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part du Centre provenant du montant forfaitaire prévu à la clause 5-8.02.
- 5-8.07 Le Syndicat doit remettre au Centre une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé par le Centre à l'assureur pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.
- 5-8.08 Le délai de carence pour l'assurance invalidité de longue durée est celui qui apparaît au régime d'assurance collective.
- 5-8.09 La participation du Centre prévue à la clause 5-8.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance maladie, de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée.
- 5-8.10 Dans tout cas de congé sans salaire, le salarié peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance groupe pour la durée de ce congé. Dans ce cas, le salarié doit au préalable aviser le Centre et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Centre et le salarié peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

Congés de maladie

- 5-8.11 Au début de chaque année d'engagement, le Centre crédite à tout salarié à temps complet à son emploi sept (7) jours de congés de maladie, dont cinq (5) sont monnayables. Les jours monnayables le sont au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où il devient couvert.

Chaque année d'engagement, pour l'ensemble des salariés visés par le présent article, une banque de quinze (15) jours de maladie est prévue, en cas d'invalidité, pour couvrir le délai de carence lorsqu'un salarié a épuisé ses jours de maladie. Les jours accordées sont payables, jusqu'à leur épuisement, sur la paie qui suit la période d'invalidité du salarié visé. Au

30 juin, le Centre transmet au Syndicat l'état et le détail de la liste des utilisateurs de la banque de congés de maladie prévue au présent alinéa.

- 5-8.12 a) Les jours de congés de maladie monnayables au 30 juin le sont à raison de :
- un deux-cent-soixantième (1/260) du traitement annuel pour le salarié éducateur (« *agents d'intégration* » visé au chapitre 13-0.00) et le salarié professionnel (PNE);
 - un deux-centième (1/200) traitement annuel pour le salarié enseignant;
 - un deux cent trente-sixième (1/236)⁴ du traitement annuel pour le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique (visé par le chapitre 9-0.00).
- b) Toutefois, le salarié peut, en avisant par écrit le Centre avant le 15 juin, choisir de ne pas monnayer le solde à la dernière journée de l'année de travail des cinq (5) jours monnayables accordés à la clause 5-8.11. Le salarié ayant fait ce choix ajoute le solde de ces cinq (5) jours à ses jours de congés de maladie déjà accumulés jusqu'à concurrence du délai de carence prévu au régime d'assurance invalidité.
- c) Si au 30 juin, la salariée ou le salarié 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 salaire, ces jours monnayables sont remboursés par le Centre lors de son retour au travail, et ce, selon les modalités prévues au paragraphe a) de la présente clause ainsi qu'au taux du traitement en vigueur à la date où ils auraient normalement été remboursés.
- 5-8.13 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un salarié à temps complet.
- 5-8.14 Au plus tard le 15 juin de chaque année, le Centre fait connaître au salarié l'état de sa banque de congés de maladie.

⁴ Un deux-cent-trente-sixième (1/236) pour le salarié éducateur ayant droit à huit pour cent (8 %) de vacances annuelles. Lire un deux-cent-trente-et-unième (1/231) pour celui ayant droit à six pour cent (6 %) de vacances annuelles, et, pour celui ayant droit à quatre pour cent (4 %) de vacances annuelles, un deux-cent-vingt-sixième (1/226).

- 5-8.15 Chaque salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'il recevrait s'il était au travail jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit.
- 5-8.16 Sauf en cas d'impossibilité dont la preuve incombe au salarié, dans tous les cas d'absences, le salarié concerné doit avertir le Centre immédiatement de son départ et de son retour selon les règles établies aux clauses 5-8.17 et 5-8.18.
- 5-8.17 Lors d'absences prévisibles, le salarié doit avertir à l'avance le représentant autorisé de ladite absence, signer une attestation à cet effet sur laquelle sont indiqués le motif et la durée de l'absence et ce sans préjudice. Au retour du salarié, si la durée de l'absence inscrite par le salarié sur l'attestation écrite est différente de la durée réelle de l'absence, ce salarié et le Centre voient à corriger l'attestation écrite avant de la verser au dossier.
- 5-8.18 Lors d'absences imprévisibles, le salarié doit avertir la personne désignée à cette fin par le Centre du motif de l'absence et de sa durée probable et ce, sans délai et avant le début de la journée normale de travail, à moins qu'il ne soit impossible de le faire. Au retour, le salarié doit signer une attestation indiquant le motif de l'absence et la durée de l'absence, attestation rédigée selon la formule prévue à l'annexe B.
- 5-8.19 En cas de doute valable, l'autorité désignée par le Centre peut exiger de la part du salarié absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.
- 5-8.20 Cependant, ce certificat est aux frais du Centre si le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par le Centre peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen, de même que les frais de transport du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de l'école où il travaille, sont à la charge du Centre.
- 5-8.21 Aux fins d'application du présent article, l'accumulation des jours de congés de maladie du salarié visé n'est pas affectée par les absences suivantes :
- les libérations pour activités syndicales prévues aux clauses 3-3.02 à 3-3.06 inclusivement;
 - les absences au travail pour assister au comité de relations du travail (CRT) pendant les heures de travail (rf. deuxième (2^e) alinéa de la clause 4-2.04);

- les congés de maladie pendant le délai de carence prévu au régime d'assurance collective pour invalidité (rf. clauses 5-8.11 et suivantes);
- les congés spéciaux prévus à l'article 5-10.00;
- le congé sabbatique à traitement différé prévu aux clauses 5-11.18 et suivantes ainsi que l'annexe E;
- le congé de maternité et ses prolongations prévus aux clauses 5-13.01 A et 5-13.04;
- les congés spéciaux (droits parentaux) prévus à la clause 5-13.09;
- le congé à l'occasion de la naissance et le congé de paternité prévus à la clause 5-13.10;
- le congé à l'occasion de l'adoption et le congé pour adoption prévus aux clauses 5-13.11 et 5-13.12;
- les absences pour visites prénatales prévues à la clause 5-13.13;
- les absences sans traitement à titre de congé pour responsabilités familiales dix (10) jours prévues à la clause 5-13.24;
- toute absence relative à la participation du salarié à une activité de perfectionnement sans perte de traitement prévue à l'article 5-14.00;
- toute absence relative à la responsabilité civile prévue à l'article 11-6.00;
- les absences résultant d'une mise à pied temporaire d'un salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique dont les conditions de travail sont prévues au chapitre 9-0.00.

5-9.00 Régime de retraite

5-9.01 Les salariés couverts par la convention adhèrent au régime de retraite applicable en vigueur, soit le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), sous réserve des dispositions des lois régissant ce régime.

5-10.00 Congés spéciaux

5-10.01 Aux fins du présent article, le salarié a droit de s'absenter sans perte de traitement sauf s'il bénéficie déjà d'un congé prévu à la convention collective. La durée de ces congés spéciaux de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus aux clauses 5-10.02 et 5-10.03.

- 5-10.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours de calendrier⁵ consécutifs incluant le jour des funérailles.
 - b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours de calendrier⁶ consécutifs à l'inclusion du jour des funérailles.
 - c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables incluant le jour des funérailles.
 - d) 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.
 - e) Le changement de domicile : le jour du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement.
 - f) Le mariage ou l'union civile du salarié : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables y compris le jour de l'événement.
 - g) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables par année d'engagement pour couvrir les cas de force majeure (par exemple : désastre, feu, inondation) qui obligent un salarié à s'absenter de son travail. À l'intérieur de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié peut utiliser s'il lui en reste, une ou des journées pour responsabilités familiales ou pour maladie de son père, sa mère, son conjoint ou de sa conjointe, ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, qui exige sa présence. Dans ces cas d'absence ci-dessus visé, le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, les pièces justificatives.
 - h) Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

5-10.03 En outre, le Centre, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

- a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année d'engagement;

⁵ Les jours de calendrier incluent les jours de travail ou considérés au travail, les jours de vacances annuelles, les jours de fêtes légales, les jours fériés et les congés de fin de semaine.

⁶ Idem note de bas de page # 5.

- b) en cas d'assignation en cour de justice comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré : la durée de l'assignation;
- c) le salarié, sur l'ordre de la *Direction de santé publique et de l'évaluation*⁷ est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) le salarié, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-10.04 Le Centre peut aussi permettre à un salarié de s'absenter avec ou sans traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et que le Centre juge valable. Si le Centre refuse d'accorder cette permission, son refus et les raisons qui le motivent ne sont pas matière à grief.

5-10.05 Aux fins d'application du présent article, les jours d'absence mentionnés à la clause 5-10.02 a), b), c) sont accordés, au choix du salarié, à compter de la date du décès ou du jour suivant.

Également, le salarié qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus à la clause 5-10.02 a), b), c) peut conserver un 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 au salarié une rémunération additionnelle à celle prévue aux clauses 5-10.01 et 5-10.02.

5-11.00 Congés sans traitement ou partiel sans traitement

5-11.01 Le présent article concerne les congés suivants :

- congé sans traitement;
- congé sans traitement à temps partiel;
- congé pour affaires publiques;
- congé sabbatique à traitement différé;
- congé pour retraite progressive.

5-11.02 Pour l'ensemble des congés prévus à la clause 5-11.01, à l'exception du congé pour affaires publiques, la demande doit être faite par écrit au Centre avant le 1^{er} mai précédant la date prévue du congé; la demande est accordée sous réserve du respect du maximum prévu à la clause 5-11.03.

⁷ La *Direction de santé publique et de l'évaluation* relève de l'Agence de la santé et des services sociaux (d'une région visée) ou tout autre organisme lui succédant.

5-11.03 Un maximum de neuf (9) salariés au total par année d'engagement peuvent bénéficier simultanément des congés mentionnés à la clause 5-11.01. Ce maximum de neuf (9) salariés se répartit comme suit :

- cinq (5) salariés enseignants;
- deux (2) salariés de soutien;
- deux (2) salariés professionnels (PNE).

5-11.04 Dans l'éventualité où plus de neuf (9) salariés désirent prendre l'un ou l'autre de ces congés dans une année donnée, la priorité est accordée aux salariés voulant bénéficier d'un :

1. congé sabbatique à traitement différé;
2. congé sans traitement;
3. congé sans traitement à temps partiel
4. congé pour affaires publiques;
5. congé pour retraite progressive (pour la première année de ce congé).

Si la priorisation mentionnée précédemment est insuffisante pour départager qui peut prendre l'un ou l'autre de ces congés, le choix se fait alors par ancienneté et, à ancienneté égale, l'expérience doit prévaloir.

Congé sans traitement

5-11.05 Le Centre accorde sur demande écrite, à tout salarié qui a cinq (5) ans d'ancienneté pour le Centre, un congé sans traitement pour une période d'une (1) année d'engagement.

5-11.06 Ce congé d'une année est renouvelable à la demande du salarié pour un maximum d'une (1) autre année. Le début de ce congé doit coïncider avec le début d'une année d'enseignement.

5-11.07 Un salarié enseignant qui désire prolonger le délai du 1^{er} mai pour demander un congé sans traitement devra aviser le Centre par écrit, avant le 1^{er} mai, de son intention de se chercher un emploi ailleurs durant les prochains mois. Sur réception de cet avis, le Centre accorde un délai supplémentaire jusqu'au 1^{er} octobre au salarié enseignant qui aura manifesté l'intention de chercher un emploi ailleurs. Toutefois, dans le cas où plus d'un salarié enseignant se prévaut de cette disposition, le Centre accordera ce bénéfice d'une (1) année sans solde uniquement au premier enseignant qui obtient effectivement un poste ailleurs et qui confirme au Centre son intention de se prévaloir du congé sans traitement.

5-11.08 Malgré la clause 5-11.05, sur demande écrite présentée dans un délai raisonnable, le Centre peut accorder à un salarié un congé sans traitement pour tout motif jugé raisonnable et à la condition que le maximum de neuf (9) salariés mentionné précédemment n'ait pas été atteint. Les conditions de départ et de retour sont convenues entre le salarié et le Centre.

Congé sans traitement à temps partiel

5-11.09 Le Centre accorde sur demande écrite à tout salarié qui a cinq (5) ans d'ancienneté un congé sans traitement à temps partiel d'une durée d'une (1) année.

5-11.10 Le congé sans traitement à temps partiel peut être de deux (2), deux et demie (2,5) ou trois (3) journées, de même qu'un poste à temps complet partagé par deux (2) salariés qui bénéficient, pour le reste, d'un congé sans traitement à temps partiel. Le congé sans traitement à temps partiel peut également être d'un (1) jour par semaine si le salarié remplaçant peut également effectuer le remplacement d'un autre salarié.

5-11.11 Le salarié en congé sans traitement à temps partiel est régi par la convention collective comme s'il était un salarié à temps partiel.

Congé pour affaires publiques

5-11.12 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié peut obtenir du Centre un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale. La durée du congé et les conditions de départ et de retour sont convenues entre le Centre et le salarié.

5-11.13 Le salarié défait à une élection reprend, à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

5-11.14 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie, à compter de son élection, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-11.15 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite, ou autrement, le salarié doit aviser le Centre au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre le travail de façon régulière. Le salarié reprend alors un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son départ dès qu'il s'en présente un.

5-11.16 Nonobstant toute disposition du présent article, un salarié élu député fédéral ou provincial pour un deuxième (2^e) mandat est réputé avoir démissionné aux fins de la présente convention.

- 5-11.17 Le salarié élu à une élection municipale, après avoir avisé le Centre, peut occasionnellement s'absenter, sans traitement, pour participer à des assemblées ou à des activités officielles de sa fonction. Le Centre peut refuser ces absences si elles portent préjudice à la tâche du salarié ou aux élèves.

Congé sabbatique à traitement différé

- 5-11.18 Le Centre reconnaît le principe d'un congé sabbatique à traitement différé d'une (1) année ayant pour effet de permettre à un salarié qui a sa permanence de voir son traitement, d'une période de travail donnée, étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé.
- 5-11.19 Les modalités entourant la prise d'un congé sabbatique à traitement différé se retrouvent à l'annexe E.
- 5-11.20 Ce congé ne peut, en aucun temps, être pris par anticipation.
- 5-11.21 Il est entendu que le Centre n'assume pas l'administration dudit régime et n'est tenu à aucune autre obligation que celles d'effectuer des retenues sur les salaires des salariés participants ou d'effectuer les tâches indiquées aux dispositions du paragraphe 16 de l'annexe E des présentes.
- 5-11.22 Le début et la fin de ce congé doivent coïncider avec le début d'une année d'enseignement.

Régime de mise à la retraite progressive

- 5-11.23 Tout salarié peut se prévaloir d'un congé à temps partiel pour retraite progressive débutant au plus tôt la cinquième (5^e) année précédant la date prévue de sa retraite.
- 5-11.24 Ce congé à temps partiel pour retraite progressive peut faire en sorte que le salarié travaille quarante pour cent (40 %) ou soixante pour cent (60 %) d'un temps plein (i.e. deux (2) ou trois (3) jours par semaine). Le salarié en congé à temps partiel pour retraite progressive a droit aux bénéfices de la convention collective au prorata de sa tâche.
- 5-11.25 Les modalités entourant la prise d'un congé à temps partiel pour retraite progressive apparaissent à titre d'information à l'annexe D.

5-12.00 Congés pour activités professionnelles

5-12.01 Les salariés invités à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, 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 du Centre.

Tout type de congé pour activités professionnelles (avec ou sans traitement) permet au salarié visé de maintenir sa participation et de cotiser au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) comme s'il était au travail (rf. absence déclarée et codée D6 auprès de Retraite Québec).

5-13.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

5-13.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une salariée ou un salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues aux sections II et IV sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné le RQAP, ne s'applique pas.

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

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.01 A, le congé de paternité prévu à la clause 5-13.10 b) ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-13.12 a).

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

L'Employeur ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

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

Section II Congé de maternité

- 5-13.01 A
- a) La salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-et-une (21) semaines (lire vingt (20) semaines dans le cas de la salariée non admissible au RQAP) qui, sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-13.01 B, doivent être consécutives.
 - b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) et aux indemnités prévues à la clause 5-13.03.
 - c) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à un congé de maternité prévu au paragraphe a) de la présente clause.
 - d) La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
 - e) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit d'au moins vingt-et-un (21) jours consécutifs avant la date du départ et fournir à la même occasion un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Si un certificat médical en atteste l'urgence, la salariée peut quitter son emploi plus tôt que prévu à la clause 5-13.02.
- 5-13.01 B
- a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

- b) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier (1^{er}) cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2^e) cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé parental sans traitement et ne reçoit du Centre ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.18 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, le Centre verse à la salariée admissible au RQAP l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-13.03.

5-13.01 C **Préavis**

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

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

- 5-13.02 La salariée peut répartir son congé à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement, ce congé ne pouvant cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, pour la salariée qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultanément à la période de

versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-13.03 Pour bénéficier de l'indemnité complémentaire de congé de maternité, la salariée doit avoir accumulé vingt (20) semaines de service⁸ avant le début de son congé de maternité de vingt-et-une (21) semaines et, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, être déclarée éligible à ces prestations.

La salariée qui remplit les conditions d'admissibilité prévues à l'alinéa précédent, sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-13.01, a droit aux indemnités complémentaires suivantes :

- a) durant le congé de maternité de vingt-et-une (21) semaines, la salariée a droit au versement du traitement prévu pour chaque période de paie (au deux (2) semaines) selon la clause 6-2.01 qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7 %⁹ d'un deux-centième (1/200) (pour l'enseignante) (lire un deux-cent-soixantième (1/260) ou un deux-cent-trente-sixième (1/236), un deux-cent-trente-et-unième (1/231), un deux-cent-vingt-sixième (1/226), selon le cas pour les autres catégories d'emplois) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la présente convention;
- b) cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale;

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

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

⁹ 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

- c) cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Centre et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

5-13.03 A Pour les cas admissibles au RQAP prévus à la clause 5-13.03

- a) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) Pour salariée admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Centre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.
- c) L'indemnité complémentaire du congé de maternité qui est versée à la salariée non réengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-réengagement.

Par la suite, dans le cas où cette salariée non réengagée pour surplus de personnel est réengagée par le Centre, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité complémentaire de congé de maternité avant son non-réengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-réengagement et son réengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu de la clause 5-13.03, et l'indemnité complémentaire de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette salariée n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 5-13.06.

- d) Le traitement de base de la salariée à temps partiel est établi selon le prorata de sa tâche par rapport à un salarié à temps complet de sa catégorie d'emplois.

5-13.04 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si son état de santé l'exige, et ce, sur attestation d'un certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni traitement, sous réserve de l'utilisation des jours de congés de maladie prévus à la clause 5-8.11. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-13.06 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-13.18 par la suite.

5-13.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre à celle prévue à l'origine si la salariée produit au Centre un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail. Le retour au travail doit être précédé d'un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables.

5-13.06 Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.01 et les prolongations prévues à la clause 5-13.04, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance collective;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- avancement d'échelon;
- accumulation de congés de maladie;
- report des vacances jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines;
- accumulation de vacances annuelles ou paiement de ce qui en tient lieu.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le Centre de la date du report. À moins d'entente différente avec le Centre, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines. Lorsque la salariée 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.

5-13.07 Le Centre doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui le Centre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.12.

La salariée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-13.08 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 5-13.01 ou 5-13.01 A, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où la salariée est affectée par une réduction de personnel, les dispositions de l'article 5-7.00 s'appliquent comme si elle avait alors été au travail.

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

5-13.09 Affectation provisoire et congé spécial

Durant sa grossesse, la salariée a droit à un congé dans les cas suivants :

- a) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si le Centre n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur, ou dans le cas de la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

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

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée 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.

Autres congés spéciaux

- b) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par le Centre. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- c) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée; lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les congés prévus à la présente clause, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.06 pourvu qu'elle y ait normalement droit et à la clause 5-13.08. En ce qui concerne le maintien de son traitement, la salariée peut se prévaloir, à l'occasion d'un congé octroyé en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes b) ou c) précédents, des bénéfices de congés de maladie et de l'assurance salaire sous réserve, dans ce dernier cas, des conditions de la police-maîtresse.

Section IV Autres congés parentaux

5-13.10 Congé à l'occasion de la naissance

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

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

Congé de paternité

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

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 le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale 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.

Le salarié 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 5-13.15.

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

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

- c) Pendant le congé de paternité de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, le salarié qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁰ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-2.01 qui aurait été reçu par le salarié 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.

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

Les paragraphes b) et c) de la clause 5-13.03 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP ne reçoit de l'Employeur aucune indemnité pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause.
- e) Les dispositions prévues à la clause 5-13.03 A s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe c) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- f) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- g) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-13.18 durant cette suspension.

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

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-13.18 durant cette période.

5-13.10 A Le salarié en congé de paternité qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) et d) de la clause 5-13.10, a droit aux avantages prévus à la clause 5-13.06, à la condition qu'il y ait droit, et à la clause 5-13.08.

5-13.11 **Congé à l'occasion de l'adoption**

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis à l'Employeur par le salarié.

Le salarié 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 traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

5-13.12 **Congé pour adoption**

a) Le salarié 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.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.15.

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

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi

sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, le salarié qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹¹ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-2.01 qui aurait été reçu par le salarié 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 5-13.03 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit de se prévaloir du congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause. Cependant, pendant ce congé, il ne reçoit de l'Employeur aucune indemnité.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- e) Sur demande du salarié, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié 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.

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

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.18 durant cette période.

- f) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes d) et e) de la présente clause, l'Employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.01.
- g) Le salarié 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.18 durant cette période.

5-13.12 A Le salarié qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-13.11 et 5-13.12 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.06, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.08.

5-13.12 B Les dispositions prévues à la clause 5-13.03 A s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 5-13.12 en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.12 C **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

5-13.12 D Le salarié qui se déplace hors Québec, en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-13.12 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement prévu à la présente clause ainsi qu'à la clause 5-13.12 C, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.18.

5-13.13 **Visites prénatales**

La salariée a droit à six (6) visites prénatales chez un professionnel de la santé ou une sage-femme d'une durée d'une demi-journée (½) chacune, et ce, sans traitement pour trois (3) d'entre elles.

5-13.14 Durant les congés de visites prénatales octroyés en vertu de la clause 5-13.13, la salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-13.06 et 5-13.08, à la condition qu'elle y ait normalement droit.

5-13.15 **Congé parental sans traitement et congé parental partiel sans traitement**

La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et le salarié qui désire prolonger son congé pour adoption bénéficie, à sa demande, d'une des options suivantes :

- a) un congé parental à temps plein sans traitement, pour le reste de l'année scolaire. Ce congé peut se prolonger pour une (1) ou deux (2) années scolaires complètes subséquentes;
- b) un congé parental à temps plein sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commencent au moment décidé par la salariée ou le salarié et qui 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;
- c) un congé sans traitement pour une partie de la tâche ou pour une partie de l'année s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans. Les modalités de ce congé sont établies après entente entre la salariée ou le salarié et le Centre.

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

5-13.16 Toute demande de congé parental sans traitement selon le présent article doit être faite par écrit au moins un (1) mois à l'avance sauf pour les demandes de congé d'un (1) an qui, elles, doivent être faites par écrit avant le 1^{er} juin précédent.

5-13.17 Un retour au travail avant la fin du congé est possible pour raisons exceptionnelles et avec l'accord du Centre. La salariée ou le salarié doit en faire la demande au Centre par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

5-13.18 Au cours du congé parental sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Toutefois, elle ou il accumule son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé.

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, la participation de la salariée ou du salarié aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement mensuel régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont le Centre assume sa part habituelle.

Après le délai prévu à l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié doit maintenir sa participation aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, sous réserve qu'elle ou qu'il puisse verser par chèque mensuel 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, le Centre et la salariée ou le salarié peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

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

5-13.19 Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé parental à temps plein sans traitement peut être fractionné en semaines, si son enfant est hospitalisé ou si la salariée ou le salarié 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 fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental sans traitement.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé parental sans traitement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités

de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé sans traitement est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Centre ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.18 durant cette période.

5-13.20 Pendant le congé parental sans traitement prévu au présent article, la salariée ou le salarié utilise, si elle ou il le désire, sa banque annuelle ou de congés de maladie, en tout ou en partie. Cette utilisation n'a cependant pas pour effet de prolonger la durée du congé.

5-13.21 La salariée ou le salarié qui a reporté des semaines de vacances annuelles conformément à la clause 5-13.06 prend cette période de vacances annuelles reportées immédiatement avant le congé parental sans traitement.

5-13.22 La salariée ou le salarié a qui le Centre a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis écrit indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-13.15 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

5-13.23 Au retour d'un congé parental sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la salariée ou le salarié occupe le poste qu'elle ou il occupait si elle ou il était demeuré au service du Centre, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et à la procédure d'affectation prévues à la présente convention collective.

Section V Congé pour responsabilités familiales et absence pour cause d'acte criminel ou à titre de réserviste

5-13.24 Le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées sans traitement par année scolaire pour rencontrer des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou 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 journée. Une journée peut aussi être fractionnée si le Centre y consent.

Le salarié doit aviser le Centre de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

5-13.25 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sans traitement sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de 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.

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

5-13.26 Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur du salarié, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel; ou dans le cas d'un salarié qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (section V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

5-13.27 Aux fins d'applications des dispositions prévues aux clauses 5-13.24 à 5-13.26 inclusivement, le salarié doit justifier de trois (3) mois de service continu. Il doit en outre aviser le Centre le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. Dans le cas des absences spécifiques prévues selon les clauses 5-13.24 à 5-13.26 inclusivement, le Centre peut demander au salarié, 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.

5-13.28 Pendant les cas d'absence prévue aux clauses 5-13.24 à 5-13.26 inclusivement, les dispositions aux clauses 5-13.18 ainsi que la clause 5-13.23 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

5-14.00 Perfectionnement

5-14.01 Le Centre accorde annuellement, pour le perfectionnement des salariés, un montant équivalant à cent quatre-vingts dollars (180 \$) par salarié à temps complet ou équivalant temps complet (ÉTC) à l'exception des salariés remplaçants à court terme.

Seul le salarié ayant deux (2) ans de service au Centre peut faire une demande de perfectionnement individuel. La rotation des salariés ayant droit à du perfectionnement se fait sur une base de trois (3) ans. Toutefois, lorsque des sommes de perfectionnement sont disponibles, le CRT peut convenir d'accepter exceptionnellement des demandes ponctuelles de

perfectionnement qui ne tiennent pas compte de cette rotation ou des situations où le salarié détient moins de deux (2) ans de service au Centre.

5-14.02 La politique annuelle de perfectionnement du Centre est établie au début de chaque année scolaire après consultation du CRT selon les modalités de l'article 4-2.00. Cette politique de perfectionnement doit considérer prioritairement le perfectionnement institutionnel, le recyclage et la mise à jour.

5-14.03 L'application de la politique de perfectionnement est faite par le CRT et les demandes de perfectionnement doivent être faites par écrit afin d'être analysées.

Copie des demandes de perfectionnement est remise aux membres du comité au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre sur ce sujet.

5-14.04 Toute décision paritaire décidée et approuvée par le comité de relations du travail (CRT), en vertu du présent article (ex. le plan annuel de perfectionnement), ne peut faire l'objet d'une contestation ou d'un grief selon les dispositions de l'article 10-1.00 de la présente convention collective.

5-14.05 Le Centre assume les frais de séjour et de déplacement, prévus à l'article 5-17.00 de la présente convention, qu'il autorise au préalable et qui sont encourus par le salarié lorsqu'il participe à des activités de perfectionnement. Ces frais sont imputables au fonds de perfectionnement (rf. clause 5-14.01) et font partie des sommes consacrées à la formation de la main-d'œuvre.

5-14.06 Le salarié qui participe à une activité de perfectionnement lors d'une journée de travail est réputé être au travail pour les fins de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le salarié absent pour motif de perfectionnement, alors qu'il aurait été normalement au travail, bénéficie des droits et avantages que lui confère la présente convention.

Aux fins du présent article, il est entendu que le salarié à temps partiel qui participe volontairement à une activité de perfectionnement à l'extérieur de ses heures de travail (non fixées à son horaire habituelle de travail) ne reçoit aucune rémunération du Centre et cette activité ne constitue pas du temps supplémentaire aux sens des clauses 8-5.01, 9-4.05, 12-7.01 et 13-3.05.

Le salarié qui doit, à la demande de la direction du Centre, assister à une activité de perfectionnement pendant un jour de la fin de semaine, a droit à une compensation en temps remis lors d'une journée pédagogique.

5-15.00 Jours chômés et payés (professionnels et soutien)

5-15.01 Le salarié en service bénéficie de treize (13) jours de congés par année scolaire, incluant la fête nationale du Québec, dont les dates sont établies par le Centre en tenant compte :

- a) du calendrier scolaire;
- b) des jours fériés et statutaires décrétés en vertu des lois et des règlements du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada.

5-15.01 A En plus de ceux prévus à la clause 5-15.01, le salarié professionnel ou de soutien bénéficie chaque année du nombre de jours chômés et payés nécessaire pour lui assurer une période continue de congé, sans perte de traitement, du 24 décembre au 3 janvier inclusivement.

5-15.02 Seuls les jours chômés et payés où un salarié en service aurait eu droit à son traitement lors de tels jours, sont payables en vertu du présent article.

Dans le cas d'absences pour des causes d'accident ou de maladie, le salarié n'a pas droit au paiement du congé chômé et payé s'il reçoit une compensation d'une autre source telle l'assurance salaire, l'assurance automobile ou la CNESST.

5-15.03 Le salarié professionnel ou de soutien à temps partiel a droit aux congés chômés et payés prévus aux clauses 5-15.01 et 5-15.01 A et reçoit, pour chaque jour de congé, une rémunération égale à un vingtième (1/20) du traitement gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour du congé, et ce, sans tenir compte des heures excédant la semaine régulière de travail du salarié visé (rf. article 62 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)).

5-15.04 Si l'un ou l'autre des congés chômés et payés prévus aux clauses 5-15.01 et 5-15.01 A coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour de vacances annuelles pour le salarié professionnel ou de soutien, ce congé est reporté, pour ce salarié, au premier jour ouvrable qui suit ou qui précède ce congé à moins d'entente contraire entre le Syndicat et le Centre.

5-16.00 Hygiène, santé et sécurité au travail

5-16.01 Le Centre s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail et aux accidents du travail et maladies professionnelles.

5-16.02 Si un salarié devait s'absenter pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les

maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3), sa banque de congés de maladie prévue à la convention n'en sera aucunement affectée.

5-16.03 Le comité de relations du travail (CRT) est compétent pour traiter des questions de santé et de sécurité au travail. Les questions de santé et de sécurité au travail incluent, non limitativement :

- les maladies professionnelles et les accidents de travail;
- le retrait préventif de la travailleuse enceinte;
- la qualité de l'air;
- les interventions auprès des élèves dans la mesure où certains aspects de ces interventions ont un lien avec la santé et la sécurité au travail.

5-16.04 Le Centre assume les frais de vaccination contre l'hépatite B pour les salariés permanents qui le demandent. Les salariés non permanents qui voudront se faire vacciner contre l'hépatite B en assument le coût et peuvent être remboursés par le Centre au moment de l'obtention de leur permanence.

5-17.00 Frais de séjour et déplacement

5-17.01 Le salarié qui utilise, à la demande du Centre, son automobile personnelle dans le cadre de son travail a droit au remboursement de ses déplacements selon les modalités prévues au présent article. Ce taux étant établi à zéro virgule quarante-trois cents (0,43 \$) du kilomètre effectivement parcouru à compter de la date de signature de la présente convention collective.

En application de ce qui précède, le salarié n'est pas remboursé pour ses déplacements entre son domicile et l'un des établissements du Centre ou de son affectation habituelle de travail.

5-17.02 Dans les cas où le salarié n'a pas à se présenter à un établissement du Centre, le kilométrage remboursé est celui effectué entre l'établissement de du Centre et le lieu de travail où le salarié est mandaté, soit le nombre total de kilomètres aller et retour.

5-17.03 Les frais de stationnement, transport en commun, taxi, péage, inhérents aux déplacements autorisés par le Centre sont remboursables sur présentation d'une pièce justificative.

5-17.04 Le salarié qui participe à une activité dans le cadre de son travail, dont la durée est supérieure à une demi-journée, a droit au remboursement du

coût réel de repas sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence des montants maximums suivants :

- déjeuner : 10 \$
- dîner : 15 \$
- souper : 25 \$

5-17.05 Le salarié qui participe, dans le cadre de son travail, à une activité qui nécessite un hébergement a droit au remboursement, sur présentation d'une pièce justificative, du coût réel et raisonnable de la chambre.

5-17.06 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai maximum de deux (2) semaines.

5-17.07 Les frais de déplacement ainsi que les frais de repas prévus au présent article sont majorés selon les règles applicables à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et ses modifications).

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-1.00 Traitement et échelles de traitement

6-1.01 Le Centre applique intégralement à tous les salariés à temps complet ou à temps partiel les échelles de traitement et autres mécanismes d'indexation qui sont appliqués aux salariés des secteurs public et parapublic, couverts par des conventions de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), pour les catégories et corps d'emplois équivalents.

Toutefois, si, pendant la durée de la convention, des ajustements devaient être effectués au traitement des salariés en raison d'ajustements apportés aux salariés des secteurs public et parapublic précités, tels ajustements seront apportés par le Centre au plus tard soixante (60) jours après le versement effectué aux salariés des secteurs public et parapublic mentionnés au paragraphe précédent.

Les échelles de traitement en vigueur dans le secteur public à la signature de la présente convention collective des salariés enseignants et des autres corps d'emploi se retrouvent à l'annexe G de la présente convention.

6-1.02 Le traitement annuel du salarié éducateur à temps complet, visé par les dispositions du chapitre 9-0.00, s'obtient en multipliant le taux horaire par sept (7) heures (rf. nombre d'heures dans une journée régulière de travail) et en multipliant le produit par deux cent trente-six (236)¹² (soit : 200 jours travaillés + 16 jours chômés et payés + 20 jours de vacances annuelles).

6-2.00 Versement du traitement

6-2.01 Le premier versement du traitement des salariés se fait par chèque ou par dépôt direct au plus tard le deuxième (2^e) jeudi du début de l'année scolaire.

Ce traitement se verse sur la base de vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédant ce jeudi et datée du jour du versement.

¹² Deux-cent-trente-six (236) pour le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique ayant droit à huit pour cent (8 %) de vacances annuelles. Lire deux-cent-trente-et-un (231) pour celui ayant droit à six pour cent (6 %) de vacances annuelles (soit : 200 jours travaillés + 16 jours chômés et payés + 15 jours de vacances annuelles), et, pour celui ayant droit à quatre pour cent (4 %) de vacances annuelles, deux-cent-vingt-six (226) (soit : 200 jours travaillés + 16 jours chômés et payés + 10 jours de vacances annuelles).

6-2.02 Le relevé de paie contient les informations suivantes :

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- salaire régulier brut;
- suppléance;
- détail des déductions;
- paie nette.

6-2.03 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.

Dans le cas où l'Employeur a versé en trop des sommes, celui-ci s'entend avec le salarié visé sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur procède; toutefois, l'Employeur ne peut prélever plus de vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la paie du salarié visé, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant, et ce, au plus tard au dixième (10^e) mois de récupération des montants prélevés. Dans ce dernier cas, d'autres modalités de remboursement peuvent être convenues entre le Centre et le salarié visé.

6-2.04 Un salarié à temps complet ou à temps partiel qui quitte le service avant la fin de son contrat, pour quelque raison que ce soit, reçoit, lui ou ses ayants droit, la totalité des sommes qui lui seraient dues en vertu de la convention sous réserve d'une compensation effectuée pour les sommes dues.

6-2.05 Le versement du traitement des salariés suppléants et des salariés remplaçants se fait par chèque lors de la journée de paie suivant une période d'attente de vingt-et-un (21) jours.

6-2.06 Le Centre fournit par écrit au salarié, lors du versement de sa paie, l'explication de toute modification apportée à sa paie et pour laquelle aucune indication n'apparaît sur le relevé de paie et fournit également la formule de calcul qui a servi à déterminer cette modification.

6-2.07 Lorsque le Centre 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 au deuxième alinéa de la clause 6-2.01, les parties se rencontrent et conviennent de modalités pour éviter une telle interruption.

Chapitre 7-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants

7-1.00 Évaluation de l'expérience (enseignant)

7-1.01 L'enseignant remet au Centre tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

7-1.02 Le Centre évalue les années d'expérience acquise en utilisant les critères suivants :

- 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 l'autorité gouvernementale concernée;
- b) l'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Centre peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :

cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de cet enseignant;

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 année d'expérience;

- c) constitue une année d'expérience, l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;
- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet.

- e) constitue une (1) année d'expérience, l'année d'enseignement pendant laquelle un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois; en aucun cas, l'enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

7-1.03 Lorsque l'enseignant à temps partiel devient enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à la clause 7-1.02 d).

7-2.00 Évaluation de la scolarité (enseignant)

7-2.01 L'enseignant remet au Centre tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'un nouvel enseignant.

7-2.02 Tous les enseignants à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la convention doivent remettre les documents pertinents mentionnés à 7-2.01 dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur s'ils ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité.

7-2.03 Le Centre voit, par l'intermédiaire d'un organisme qu'il désigne¹³, à faire l'évaluation de la scolarité en années complètes de tout enseignant conformément au « *Manuel d'évaluation de la scolarité* » existant à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

7-2.04 Le Centre transmet à l'organisme qu'il désigne les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant dans les cas visés à 7-2.01 et 7-2.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles.

Le Centre transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par le Centre audit organisme, ou à défaut, copie de la lettre de transmission des documents.

7-2.05 Suite à la transmission des documents telle que prévue à 7-2.04, l'organisme désigné par le Centre émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par cet enseignant, et ce, conformément au « *Manuel d'évaluation de la scolarité* » existant à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et aux additions officielles ultérieures. Le Centre assume les frais d'émission d'une telle attestation officielle de scolarité.

¹³ En l'occurrence, le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE).

- 7-2.06 L'attestation officielle de scolarité est remise à l'enseignant avec copie au Centre et au Syndicat. Cette attestation doit faire état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.
- 7-2.07
- a) Si l'attestation accorde une catégorie supérieure à celle du classement provisoire du Centre, le traitement de l'enseignant est ajusté rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année où une telle évaluation de la scolarité accorde une catégorie supérieure ou à la date d'engagement de l'enseignant si cette date est ultérieure à ce 1^{er} septembre.
 - b) Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire établie par le Centre, le salaire de l'enseignant est ajusté à partir de la date de réception par l'enseignant de cette attestation.
- 7-2.08 Si un enseignant, qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité, poursuit des études qui viendraient changer cette scolarité, il transmet au Centre tous les documents pertinents afin que ce dernier les fasse parvenir à l'organisme qu'il a désigné pour qu'une nouvelle attestation soit émise, s'il y a lieu.
- 7-2.09 Le reclassement des salariés enseignants se fait à l'une ou l'autre des dates qui suivent. S'il y a lieu, le réajustement du traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :
- a) au 1^{er} septembre de l'année d'engagement en cours :
 1. si, au 31 août précédent, ce salarié enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et,
 2. s'il a fourni avant le 31 octobre de ladite année d'engagement les documents requis.
 - b) au 1^{er} février de l'année d'engagement en cours :
 1. si, au 31 janvier de cette année d'engagement, ce salarié enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et,
 2. s'il a fourni avant le 31 mars de cette année d'engagement les documents requis.

S'il avise le Centre qu'il est susceptible d'être reclassé à cette période. Cet avis est donné par écrit avant le 1^{er} septembre de l'année scolaire visée.

7-2.10 Un salarié insatisfait de l'attestation officielle de scolarité peut adresser une demande de révision au Comité de révision instauré par la convention collective gouvernant les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires (rf. FSE-CSQ, E-1).

7-3.00 **Fonctions générales du salarié enseignant et principes généraux**

7-3.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Centre et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

7-3.01 A **Autonomie professionnelle**

En accord avec les politiques et les pratiques du Centre, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours et, à cet effet, il dispose de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'exercice de son enseignement.

Dans le cadre de ce qui précède, les dispositions relatives aux droits et aux devoirs prévues respectivement aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3) s'appliquent aux enseignants.

7-3.02 **Fonctions générales**

Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante.

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

1. préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés pour toutes les matières au programme établi par le Ministère, mais adaptées aux besoins du milieu;
2. collaborer avec les autres enseignants et professionnels du Centre, avec la direction et, au besoin, avec des professionnels de l'extérieur en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève et d'établir un plan d'intervention personnalisé (PIP) pour l'élève;
3. participer et superviser des activités socioculturelles, sportives et récréatives;
4. assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;

5. évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction, aux intervenants du Centre et aux parents selon le système en vigueur établi par le Centre après consultation prévue à l'article 4-3.00;
6. surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence et en exiger un comportement convenable;
7. contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction du Centre;
8. participer aux réunions en relation avec son travail;
9. s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être distribuées à du personnel enseignant.

7-4.00 Tâche éducative

7-4.01 Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) **Encadrement**

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

b) **Récupération**

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

c) **Surveillance de l'accueil**

La surveillance assurée par l'enseignant responsable du groupe d'élèves pendant l'entrée et pendant la sortie des classes. Cette surveillance ne fait pas partie de la tâche éducative.

- 7-4.02 a) La tâche éducative est de vingt-trois (23) heures par semaine pour l'enseignant à temps complet du préscolaire et du niveau primaire et de vingt (20) heures par semaine pour l'enseignant à temps complet du niveau secondaire.

- b) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la direction de l'école : présentation de cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes, encadrement et surveillance autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.
- c) Lorsque l'organisation de l'école ou de l'enseignement l'exige, la tâche éducative peut varier en durée d'une semaine à l'autre pourvu que la moyenne hebdomadaire n'excède pas, sur une base annuelle, vingt-trois (23) ou vingt (20) heures suivant le cas.
- d) Si, pour des raisons particulières, l'Employeur assigne à un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à celle prévue au paragraphe a), il a droit à une compensation monétaire égale à un millième (1/1 000) du traitement annuel pour chaque période de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes. Pour toute période inférieure à quarante-cinq (45) minutes ou supérieure à soixante (60) minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par quarante-cinq (45) et multiplié par un millième (1/1 000) du traitement annuel.

7-4.03

- a) Le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :
 1. pour l'ensemble des enseignants à temps complet du niveau primaire, vingt (20) heures et trente (30) minutes;
 2. pour l'ensemble des enseignants à temps complet du niveau secondaire, dix-sept (17) heures et cinq (5) minutes.
- b) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacun des enseignants à temps complet par le nombre total d'enseignants à temps complet si le temps moyen d'enseignement excède le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe a) qui précède.
- c) Aux fins des deux (2) paragraphes précédents, l'enseignant à temps complet est l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la convention, un congé ou un congé partiel pour toute l'année scolaire.
- d) À moins d'entente différente entre l'Employeur et le Syndicat, au moins soixante pour cent (60 %) de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève.

7-5.00 Surveillances

7-5.01 L'enseignant assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties du Centre, lors du début et de la fin des temps de récréations et lors des déplacements entre les périodes.

7-5.02 L'enseignant peut être appelé à assurer efficacement la surveillance des élèves :

- a) à l'entrée des élèves du matin (dix (10) minutes);
- b) lors du temps de la récréation de l'avant-midi et de l'après-midi.

7-5.03 Pour la surveillance prévue à la clause 7-5.02, le Centre établit de façon équitable, après consultation du CRT, un système de rotation des surveillances parmi tous les enseignants du Centre.

7-6.00 Durée de travail de l'enseignant**7-6.01 Année de travail**

L'année de travail des enseignants comporte deux cents (200) jours de travail distribués entre le 25 août et le 30 juin suivant, le tout en conformité avec les Règlements du Ministère.

Toutefois, malgré ce qui précède, compte tenu du calendrier civil, les parties peuvent convenir annuellement, dans le cadre du comité de relations du travail (CRT), de répartir une année de travail entre le ou vers le 23 août et le ou vers le 30 juin suivant.

7-6.02 Semaine de travail

La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et comporte une disponibilité de vingt-sept (27) heures afin d'assumer, en plus de sa charge d'enseignement, les autres fonctions et responsabilités prévues au présent article.

7-6.03 Journée de travail

Au plus tard le 1^e septembre de chaque année, la direction de l'école indique les moments déterminés pour les huit (8) rencontres collectives prévues à la clause 7-9.02 b), du premier (1^{er}) sous-paragraphe.

Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'enseignant soumet son horaire de travail personnel à la direction de l'école pour approbation.

Cet horaire doit se situer à l'intérieur des heures d'amplitude prévues au Centre soit :

du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h 30;

excluant les soixante (60) minutes allouées au repas du midi telles que prévues à la clause 7-6.04.

7-6.04 L'enseignant bénéficie d'une période d'au moins soixante (60) minutes continues pour prendre son repas du midi et ce, à l'intérieur de l'horaire déterminé par le Centre après consultation du CRT.

7-6.05 **Calendrier scolaire**

Le Centre publie à chaque année un calendrier scolaire qui doit respecter les dispositions qui suivent et qui est soumis à la consultation selon les modalités de l'article 4-3.00 et sous réserve de la clause 7-6.01.

Ce calendrier précise :

- a) le début de l'année de travail;
- b) la répartition en différentes étapes de jours devant être consacrés à des activités éducatives auprès des élèves;
- c) la répartition des autres jours ouvrables;
- d) les jours fériés, statutaires et autres congés;
- e) la fin de l'année scolaire.

7-6.06 Ce calendrier doit tenir compte :

- a) des exigences des lois et règlements édictés en cette matière par le Ministère;
- b) des besoins professionnels des enseignants, des éducateurs et des professionnels du Centre;
- c) d'un équilibre entre les étapes de travail et les périodes de repos tant pour les élèves que pour le personnel;
- d) de l'obligation qu'ont la direction du Centre, les enseignants et les professionnels de renseigner périodiquement les parents;
- e) de la nécessité de faire le point périodiquement;
- f) des jours fériés et statutaires décrétés en vertu de la loi et des règlements du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada.

7-6.07 L'année de travail comprend cent quatre-vingts (180) jours effectifs de classe pour les élèves et vingt (20) journées pédagogiques.

Pendant sa prestation de travail au cours de l'année d'enseignement, l'enseignant suppléant, qui effectue plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs de travail, participe aux journées pédagogiques. Sa rémunération est celle indiquée aux dispositions prévues à la clause 7-10.03. Toutefois, pour les trois (3) dernières journées pédagogiques de l'année d'enseignement, la participation de l'enseignant suppléant visé demeure conditionnelle à la décision de la direction du Centre, et ce, tout en lui assurant un minimum d'une demi ($\frac{1}{2}$) journée de travail pour cette période.

- 7-6.08
- a) Une cause imprévue de force majeure peut obliger le Centre à modifier le calendrier scolaire et à annuler, en conséquence, des journées pédagogiques.
 - b) Si une décision, réglementation ou directive du Ministère modifie le nombre de jours obligatoires de classe pour les élèves pendant la durée de la présente convention, cette décision, réglementation ou directive aura automatiquement pour effet de modifier la clause 7-6.07.

7-7.00 Calcul du nombre d'enseignants

7-7.01 Le calcul du nombre de salariés enseignants titulaires se fait sur la base du nombre de groupes d'élèves, ce nombre de groupes devant être conforme aux règles de l'article 7-8.00.

7-8.00 Règles de formation des groupes

7-8.01 Les règles de formation de groupes doivent être telles que la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de chaque catégorie d'élèves définie au présent article ne peut excéder les nombres indiqués.

De plus, ces règles de formation de groupe d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne dépasse les maxima indiqués sous réserve de l'existence d'un manque de locaux, du nombre restreint de groupes par école, de la situation géographique de l'école ou de la carence de personnel qualifié disponible. Dans le cas de la situation géographique de l'école, le Centre et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'application d'une telle raison de dépassement.

- 7-8.02
- a) Pour les élèves du préscolaire, le maximum par groupe est de neuf (9);
 - b) pour les élèves du primaire, la moyenne par groupe est moins de dix (10) et le maximum dix (10);
 - c) pour les élèves du secondaire, la moyenne par groupe est moins de onze (11) et le maximum onze (11).

7-9.00 Conditions de travail particulières

7-9.01 L'enseignant titulaire a accès au dossier scolaire de ses élèves, subordonné au respect des personnes et au respect des règles de confidentialité en vigueur.

7-9.02 La direction du Centre peut convoquer les enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignant, et ce, en tenant compte des dispositions suivantes :

- a) l'enseignant est tenu d'assister à ces rencontres collectives pendant son temps de disponibilité. Cependant, il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives les samedis, dimanches et jours de fête;
- b) à l'extérieur de son temps de disponibilité, l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
 1. huit (8) rencontres collectives convoquées par la direction du Centre. Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'employés, toute rencontre d'un groupe défini d'employés;
 2. trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres peuvent avoir lieu en soirée, sous réserve de la clause 7-10.01 A.

7-9.02 A Considérant la mission éducative particulière du Centre, en lien avec les dispositions prévues à la clause 7-9.02, les parties conviennent de modalités particulières, indiquées à l'annexe H de la présente convention, relatives à la participation des enseignants à des rencontres collectives de nature pédagogique.

7-9.03 Pour tout séjour à l'extérieur de trois (3) jours et plus (classe neige, classe verte, etc.), le Centre accorde à l'enseignant une journée de congé rémunéré en temps remis.

Le congé doit se prendre suite aux jours de plein air.

7-9.04 **Stagiaire**

À la demande de la direction du Centre, lorsqu'un enseignant accepte d'accompagner un stagiaire, les modalités suivantes s'appliquent : la moitié ($\frac{1}{2}$) du montant alloué par le Ministère pour l'accueil d'un stagiaire est versée dans le « budget de classe ». L'enseignant (ou le salarié éducateur qui pourrait accompagner un stagiaire) est compensé pour chaque stagiaire sous sa responsabilité (sauf pour deux (2) stagiaires simultanément) l'équivalent d'une journée de reprise en temps (absence rémunérée et considérée au travail).

Toutefois, les parties conviennent que l'application des dispositions prévues à l'alinéa qui précède est applicable que dans la mesure où les subventions allouées par le Ministère soient effectivement accordées aux fins des allocations annuelles pour la supervision des stagiaires.

Advenant que le Ministère procède à l'abolition des allocations mentionnées à l'alinéa qui précède, les parties conviennent qu'une mesure alternative de compensation serait à convenir au comité de relations du travail (CRT).

7-9.05 **Matériel didactique et spécialisé**

Au début de chaque année scolaire et, par la suite, tout au long de l'année scolaire, le Centre s'assure que tout enseignant à son emploi dispose des instruments et des manuels scolaires dont le Centre exige l'usage.

Le Centre doit consulter l'enseignant ou les enseignants concernés avant d'acquérir tout matériel didactique à mettre à la disposition des élèves.

7-10.00 **Suppléance**

- 7-10.01
- a) En cas d'absence d'un enseignant, le Centre s'efforce, dans la mesure du possible, en tenant compte notamment de la durée de l'affectation temporaire (ou du remplacement), d'octroyer le remplacement à un enseignant à temps partiel disponible pour effectuer de la suppléance et qui est déjà sur les lieux du travail. À cet effet, l'Employeur accorde la suppléance selon ses besoins et selon les principes d'équité parmi les salariés disponibles. À défaut, le Centre attribue la suppléance aux salariés de son choix.
 - b) Pour l'enseignant régulier qui effectue de la suppléance, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de quarante-cinq (45) minutes à soixante (60) minutes est égale à un millième (1/1 000) du traitement annuel. Pour toute période inférieure à quarante-cinq (45) minutes ou supérieure à soixante (60) minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par quarante-cinq (45) et multiplié par un millième (1/1 000) du traitement annuel.

7-10.01 A Modalités particulières relatives aux périodes de disponibilités des enseignants aux fins de suppléance obligatoire sans rémunération additionnelle

Nonobstant les dispositions prévues au présent article, chaque début d'année de travail, l'enseignant à temps complet est tenu d'exprimer au Centre ses disponibilités afin d'effectuer de la suppléance non-rémunérée pour l'année de travail en cours.

Les modalités particulières relatives à la gestion des disponibilités sont établies au début de l'année de travail au comité de relations du travail (CRT).

À partir de ses disponibilités exprimées et selon les besoins du Centre, l'enseignant à temps complet est tenu d'effectuer un maximum de deux (2) périodes de suppléance, sans rémunération additionnelle, dans une année de travail.

L'enseignant qui n'a pas effectué ses deux (2) périodes de suppléance à la fin de l'année de travail ne subit aucune coupure de traitement.

En contre-partie des modalités prévues à la présente clause, l'Employeur accepte que les enseignants puissent quitter le Centre, sans perte de traitement, à compter de midi, lors de la deuxième (2^e) rencontre de l'année de travail relative à la remise des bulletins aux parents. Cette compensation s'applique en toutes circonstances, même si l'enseignant n'a pu, en tout ou en partie, effectuer ses périodes de suppléance obligatoires.

Chaque année de travail, l'Employeur fournit au Syndicat le registre des périodes de suppléance effectuées selon les modalités prévues à la présente clause.

7-10.02 La rémunération pour le remplacement d'un enseignant est celle applicable aux *enseignants suppléants occasionnels* des commissions scolaires du secteur public, et ce, tel qu'indiqué à l'annexe G.

7-10.03 Cependant, après vingt (20) jours consécutifs ouvrables d'absence de la part d'un enseignant à temps complet, le Centre paie, au suppléant qui le remplace durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant à temps complet.

Ce traitement qu'il recevrait est basé sur sa catégorie telle qu'établie par le Centre au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la cent et unième (101^e) journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison d'un deux-centième (1/200) du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce

traitement compte à partir de la première journée de suppléance et ce suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement.

Une ou des absences totalisant trois (3) jours ou moins du suppléant pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

7-11.00 Répartition des tâches d'enseignement

7-11.01 Les tâches d'enseignement sont réparties le plus équitablement possible après consultation par la direction de l'école, et selon les règles générales applicables d'octroi des affectations de travail en vigueur au Centre, et ce, tel que prévu à la clause 11-9.01 de la présente convention collective.

7-11.02 La direction du Centre ou de l'école consulte annuellement l'ensemble des enseignants, lors de journées pédagogiques sur des questions d'ordre pédagogique.

7-11.03 De façon générale, la direction de l'école informe chaque enseignant du contenu approximatif de sa tâche d'enseignement avant le 30 juin de chaque année.

Durant la première semaine du calendrier scolaire, la direction de l'école informe chaque enseignant des détails de sa tâche d'enseignement. Si des modifications interviennent par la suite, le Centre transmet ces modifications à l'enseignant et au Syndicat.

Chapitre 8-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés professionnels

8-1.00 Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent uniquement au chapitre 8-0.00.

8-1.01 Classement

Attribution à un salarié d'un corps d'emploi et d'un échelon dans une échelle de traitement.

8-1.02 Corps d'emploi

Unité de rangement dans laquelle est classé un emploi en tenant compte de la nature du travail, des exigences normales de la tâche et des qualifications requises pour exercer cet emploi et des attributions caractéristiques de cet emploi.

8-1.03 Salarié professionnel (PNE)

Voir la clause 1-1.27.

8-2.00 Exercice des fonctions du salarié professionnel

8-2.01 Les fonctions et responsabilités d'un salarié professionnel sont celles qui apparaissent au Plan de classification du personnel professionnel des Commissions scolaires francophones (édition février 2011).

8-2.02 Les conditions de l'exercice des fonctions des salariés professionnels doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité de services professionnels que le Centre est en droit d'exiger et que le Centre et les salariés professionnels ont l'obligation de lui donner.

8-2.03 Le Centre fournit aux salariés professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité, ainsi que l'accessibilité à un service de secrétariat.

8-2.04 Le Centre et le salarié professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

Le Centre reconnaît au salarié professionnel le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par le Centre.

En ce sens, le Centre peut notamment établir une politique ou une directive, après consultation du comité de relations du travail (CRT), ou peut accepter un projet proposé par des salariés professionnels relativement à des rencontres à caractère professionnel multidisciplinaires ou d'une même discipline, visant la mise en commun des connaissances et des opinions et ayant pour but d'améliorer la planification, l'exécution et le suivi des activités professionnelles.

8-2.05 Le Centre et le salarié professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-3.00 Classement

8-3.01 Le salarié professionnel demeure classifié dans le corps d'emploi détenu à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-3.02 Le salarié professionnel engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classifié dans l'un ou l'autre des corps d'emploi prévus au plan de classification compte tenu de la fonction que le Centre lui attribue.

8-3.03 Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 8-3.02 est intégré dans l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi.

8-3.04 Si le Centre doit créer des postes non couverts par les corps d'emploi mentionnés au plan de classification en vigueur au Centre, elle soumet, pour consultation au CRT, les attributions caractéristiques du nouveau corps d'emploi de même que les exigences normales de la tâche et les qualifications requises minimales qu'elle entend exiger pour exercer l'emploi de ce corps d'emploi.

Si un corps d'emploi nouvellement créé n'apparaît pas au plan de classification relatif aux corps d'emploi déjà existants au Centre, les parties conviennent en CRT de l'intégrer à partir d'un corps d'emploi existant au Plan de classification du personnel professionnel des Commissions scolaires francophones (édition février 2011).

8-3.05 La classe et l'échelon du salarié professionnel sont déterminés par le Centre à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications scolaires du salarié professionnel et de l'expérience jugée directement pertinente à l'exercice de sa fonction.

8-3.06 Le salarié professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classé à la classe et à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans la classe et dans un échelon établis en vertu de la clause 8-3.11.

8-3.07 Le salarié professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience.

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

8-3.08 Une année de scolarité additionnelle dans une spécialisation connexe à celle exigée équivaut à une année d'expérience, c'est-à-dire à un échelon si cette scolarité est égale ou inférieure à une scolarité de premier cycle et à deux années d'expérience, c'est-à-dire à deux (2) échelons si cette scolarité est supérieure au premier cycle.

Lorsque le corps d'emploi implique que le salarié professionnel possède une scolarité supérieure à une scolarité de premier cycle, cette scolarité additionnelle équivaut à deux (2) échelons d'expérience par année de scolarité.

8-3.09 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université pour compléter les études entreprises doit être compté.

8-3.10 Un salarié professionnel ne possédant que le minimum des qualifications scolaires requises, et sans aucune expérience reconnue pour occuper un emploi, est engagé au premier échelon de l'échelle de traitement du corps d'emploi correspondant.

8-3.11 L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier à la condition que le salarié professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme salarié professionnel.

La durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle le salarié reçoit son traitement, soit toute période de congé pour études avec traitement, toute période pendant laquelle le salarié est en congé parental prévu aux clauses 5-13.01 A, 5-13.04, 5-13.09, 5-13.10 b) et 5-13.12 a) de la

convention ainsi que les des absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

- 8-3.12 Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, le Centre donne au salarié professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

Un grief peut être déposé contre le Centre à la suite d'un tel refus.

- 8-3.13 Le Centre peut accorder un avancement accéléré d'un (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un salarié professionnel pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

Aucun grief ne peut être déposé contre le Centre en regard de l'application de la présente clause.

- 8-3.14 À sa date d'avancement régulier d'échelon, le salarié professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à la clause 8-3.09 de la convention.

8-4.00 Année, semaine et heures de travail

- 8-4.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.

- 8-4.02 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h excluant les soixante (60) minutes allouées au repas du midi.

- 8-4.03 Au plus tard le 15 octobre de chaque année, le salarié professionnel soumet son horaire de travail personnel à la direction de l'école pour approbation.

- 8-4.04 Le salarié professionnel bénéficie d'une période non payée d'un maximum d'une (1) heure par jour pour prendre son repas.

- 8-4.05 Lors de la période de la semaine de relâche, les salariés professionnels travaillent au Centre puisque le Centre est ouvert. Toutefois, le Centre peut, en tenant compte de ses besoins, utiliser cette période, après entente avec le salarié professionnel visé, afin d'appliquer du temps remis en congé rémunéré issue du temps supplémentaire accumulé (rf. clause 8-5.03).

- 8-4.06 L'année de travail est du 1^{er} juillet au 30 juin suivant et est de deux cent soixante (260) jours de travail ou considérés au travail.

8-5.00 Travail supplémentaire

- 8-5.01 Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du Centre en dehors de l'horaire de travail du salarié professionnel concerné ou lors d'un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent d'une période de trente-cinq (35) heures/semaine à l'exception de l'assemblée générale de parents, des rencontres parents, maîtres et professionnels, et des classes de plein air dont le congé compensatoire est d'une (1) journée pour un séjour de trois (3) jours, le tout tel que défini dans les politiques en vigueur au Centre.
- 8-5.02 Les avantages reliés au travail supplémentaire ne s'appliquent pas au salarié professionnel qui, dans le cadre de la présente convention, a obtenu une autorisation de s'absenter ou a bénéficié d'un congé, même si le travail qu'il effectue pendant cette absence se prolonge en dehors de la journée de travail.
- 8-5.03 Le salarié professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire au taux simple jusqu'à ce qu'il effectue quarante (40) heures de travail durant la même semaine.

Toute période choisie par le salarié pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par le Centre.

Tout travail à temps supplémentaire peut faire l'objet d'une entente entre le Centre et le salarié professionnel visé afin que ce dernier puisse bénéficier du temps remis en congé rémunéré issu du temps supplémentaire accumulé dans une année scolaire. À cet effet, le Centre peut utiliser la semaine de relâche, la période estivale ou un autre moment à convenir selon la demande du salarié professionnel. Toute remise en temps compensatoire du temps supplémentaire doit tenir compte des besoins et de l'autorisation de la direction du Centre.

8-6.00 Vacances annuelles

- 8-6.01 À compter de la prise de vacances annuelles suivant le 1^{er} juillet 2018 (rf. en tenant compte de la période d'acquisition des vacances se situant entre le 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018), le salarié professionnel a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, suivant la durée de son service actif de l'année précédente, à des vacances annuelles rémunérées dont la durée est déterminée selon le tableau suivant :

Tableau du calcul des jours de vacances	
Service continu au 30 juin	Accumulation de crédits de vacances du 1 ^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1 ² / ₃ jour par mois de service
1 an et moins de 8 ans	20 jours
8 ans et moins de 9 ans	21 jours
9 ans et moins de 10 ans	22 jours
10 ans et moins de 11 ans	23 jours
11 ans et moins de 12 ans	24 jours
12 ans et plus	25 jours

À compter de la huitième (8^e) année de service, les jours ouvrables de vacances qui s'ajoutent au quantum de vacances annuelles, indiqués au tableau qui précède, peuvent être utilisés durant la période estivale ou pendant la semaine de congé scolaire (rf. semaine de relâche). Ces jours de vacances additionnels sont ainsi fixés au calendrier après entente avec l'Employeur et les modalités prévues à la clause 8-6.06 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

- 8-6.02 Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service actif.
- 8-6.03 Pour le salarié professionnel à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon son service continu accumulée au 30 juin de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 30 juin.
- 8-6.04 Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.01 A n'affecte pas les crédits de vacances.

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas six (6) mois par année scolaire ou par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que telles absences n'excèdent pas au total soixante (60) jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas six (6) mois par année scolaire.

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de l'absence de la salariée professionnelle ou du salarié professionnel, la présente clause ne peut avoir pour effet de diminuer les droits reconnus à celle-ci ou à celui-ci par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou par la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) en ce qui a trait à une lésion professionnelle ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte.

- 8-6.05 La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année.
- 8-6.06 Les vacances doivent se prendre du 1^{er} juillet au 15 août qui suivent immédiatement la période de leur acquisition et ne peuvent être cumulées ni remises à une autre période, à moins d'une autorisation écrite du Centre à cet effet.
- 8-6.07 Le salarié professionnel qui quitte le service du Centre a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.
- 8-6.08 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix du salarié professionnel après entente avec le Centre.
- 8-6.09 Le Centre détermine la période de cessation totale de ses activités aux fins de la prise des vacances. Cette période est de vingt (20) jours ouvrables.
- 8-6.10 Le salarié professionnel incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité, accident ainsi qu'accident du travail survenus avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances doit être soumis au Centre pour approbation.

8-7.00 Conditions de travail particulières visant le salarié professionnel

8-7.01 Accompagnement d'un stagiaire

Lorsqu'un salarié professionnel accepte d'accompagner un stagiaire, les modalités prévues aux dispositions de la clause 7-9.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, au lieu de la moitié (½) du montant alloué par le Ministère, l'Employeur verse soixante-dix pour cent (70 %) des sommes allouées pour l'accueil d'un stagiaire à son budget interne à cet effet.

Chapitre 9-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés de soutien

9-1.00 Définitions

9-1.01 Classement

Attribution à un salarié d'un corps d'emploi et d'un échelon dans une échelle de traitement.

9-1.02 Corps d'emploi

Unité de rangement dans laquelle est classé un emploi en tenant compte de la nature du travail, des exigences normales de la tâche et des qualifications requises pour exercer cet emploi et des attributions caractéristiques de cet emploi.

9-1.03 Salarié de soutien

Voir la clause 1-1.25.

9-2.00 Fonctions générales du salarié de soutien

9-2.01 Les fonctions générales du salarié de soutien sont celles qui apparaissent au Plan de classification des emplois de soutien des salariés des Commissions scolaires francophones (édition 7 février 2011).

9-3.00 Classement

9-3.01 Le salarié de soutien demeure classifié dans le corps d'emploi détenu à la date d'entrée en vigueur de la convention.

9-3.02 Le salarié de soutien engagé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classé dans l'un ou l'autre des corps d'emploi prévus au plan de classification indiqué à la clause 9-2.01, en tenant compte de la fonction que le Centre lui attribue.

9-3.03 Lors de son embauche, le salarié de soutien est informé par écrit de son statut d'emploi à temps complet, à temps partiel, remplaçant ou occasionnel, de la durée de sa période de probation, s'il y a lieu, de son classement, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon et de la description de ses fonctions.

9-3.04 L'échelon de traitement de tout nouveau salarié de soutien est déterminé selon le corps d'emploi qui lui a été attribué, en tenant compte de sa

scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.

9-3.05 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe G pour ces corps d'emploi.

9-3.06 Un salarié de soutien ne possédant que le minimum des qualifications scolaires requises et sans aucune expérience reconnue pour accéder à ce corps d'emploi est embauché au premier (1er) échelon de ce corps d'emploi.

9-3.07 Si le salarié de soutien possède plus d'années d'expérience que le minimum requis pour l'emploi, il se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions caractéristiques du corps d'emploi.

Pour être reconnue, cette expérience doit avoir été acquise à l'emploi du Centre ou chez un autre employeur dans une fonction de niveau équivalent ou supérieur à celle de salarié de soutien.

9-3.08 De même, un salarié de soutien ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis pour le corps d'emploi à la condition que ces études soient directement pertinentes à l'exercice de l'emploi et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité. Pour être reconnue, cette scolarité additionnelle devra avoir été acquise avant la signature du premier (1^{er}) contrat d'engagement au Centre.

Exceptionnellement, la scolarité additionnelle peut compenser une expérience insuffisante. Dans ce cas, un maximum de deux (2) années d'expérience peut être compensé par une année de scolarité additionnelle.

9-3.09 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque le salarié de soutien a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalant à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Centre et qu'elles soient supérieures en termes de scolarité et aux qualifications requises indiquées à la clause 9-2.01.

9-4.00 Conditions de travail spécifiques aux salariés éducateurs

9-4.01 Tâche individuelle

La tâche individuelle du salarié éducateur à temps complet est d'un maximum de vingt-quatre (24) heures par semaine auprès des élèves.

9-4.02 Année de travail et mise à pied temporaire

L'année de travail du salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique comporte deux cent trente-six (236) jours¹⁴ de travail ou considérés au travail (soit : deux cents (200) jours travaillés, seize (16) jours chômés et payés et vingt (20) jours de vacances annuelles). L'année de travail est répartie entre le 1^{er} juillet et le 30 juin suivant.

Les modalités relatives au traitement annuel du salarié éducateur à temps complet détenant un poste à caractère cyclique sont celles prévues à la clause 6-1.02. Le salaire annuel, excluant l'indemnité de vacances annuelles, est divisé en vingt-deux périodes et demi (22 ½) de deux (2) semaines.

Compte tenu de la nature des activités au Centre, Les salariés éducateurs détenant un poste à caractère cyclique sont mis à pied temporairement pendant la période estivale. Plus précisément l'Employeur procède à la mise à pied temporaire immédiatement après la période de vacances annuelles prévues à l'article 9-7.00.

9-4.03 Semaine de travail

La semaine de travail du salarié éducateur est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et comporte une disponibilité de trente-cinq (35) heures au Centre afin d'assumer, en plus de sa tâche individuelle, les autres fonctions et responsabilités prévues au présent chapitre.

9-4.04 Journée de travail

Au plus tard le 15 octobre de chaque année, le salarié éducateur soumet son horaire de travail personnel à la direction de l'école pour approbation. Cet horaire doit se situer à l'intérieur des heures d'amplitude prévues au Centre soit : du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 30.

¹⁴ Deux-cent-trente-six (236) jours pour le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique ayant droit à huit pour cent (8 %) de vacances annuelles. Lire deux-cent-trente-et-un (231) jours pour celui ayant droit à six pour cent (6 %) de vacances annuelles (soit : 200 jours travaillés + 16 jours chômés et payés + 15 jours de vacances annuelles), et, pour celui ayant droit à quatre pour cent (4 %) de vacances annuelles, deux-cent-vingt-six (226) jours (soit : 200 jours travaillés + 16 jours chômés et payés + 10 jours de vacances annuelles).

À moins d'entente différente, le salarié éducateur bénéficie d'une période d'au moins soixante (60) minutes pour prendre son repas du midi, et ce, à l'intérieur de l'horaire de travail.

9-4.05 **Travail supplémentaire**

Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du Centre en dehors de l'horaire de travail du salarié éducateur est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent d'une période de trente-cinq (35) heures/semaine à l'exception de l'assemblée générale de parents, des rencontres parents, maîtres et éducateurs, et des classes de plein air dont le congé compensatoire est d'une (1) journée pour un séjour de trois (3) jours, le tout tel que défini dans les politiques en vigueur au Centre.

Le salarié éducateur qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire au taux simple jusqu'à ce qu'il effectue quarante (40) heures de travail durant la même semaine.

Toute période choisie par le salarié éducateur pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par le Centre.

Tout travail à temps supplémentaire peut faire l'objet d'une entente entre le Centre et le salarié éducateur visé afin que ce dernier puisse bénéficier du temps remis en congé rémunéré issu du temps supplémentaire accumulé dans une année scolaire. À cet effet, le Centre peut, si le temps supplémentaire ne peut être remis pendant les jours ouvrables, utiliser la semaine de relâche, la période estivale ou un autre moment à convenir selon la demande du salarié éducateur. Toute remise en temps compensatoire du temps supplémentaire doit tenir compte des besoins et de l'autorisation de la direction du Centre.

9-4.06 **Calendrier scolaire**

Le calendrier scolaire, correspondant aux deux cents (200) jours de la prestation de travail du salarié éducateur visé par le présent chapitre, est celui déterminé aux clauses 7-6.05, 7-6.06, 7-6.07 et 7-6.08.

9-5.00 **Autres conditions de travail particulières aux salariés éducateurs**

9-5.01 Le salarié éducateur a accès au dossier de l'élève, dans le respect de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (RLRQ, c. P-39.1).

9-5.02 La direction du Centre peut convoquer les salariés éducateurs pour toute rencontre collective durant l'année de travail du salarié éducateur, et ce, en tenant compte des dispositions suivantes :

- a) le salarié éducateur est tenu d'assister à ces rencontres collectives pendant son temps de disponibilité.
- b) à l'extérieur de son temps de disponibilité, ce salarié éducateur ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
 - 1. huit (8) rencontres collectives convoquées par la direction du Centre. Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'employés, toute rencontre d'un groupe défini d'employés;
 - 2. trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres peuvent avoir lieu en soirée.

Toutefois, malgré ce qui précède, lorsque la deuxième (2^e) rencontre de remises des bulletins aux parents a lieu dans la soirée, la présence du salarié éducateur demeure volontaire et non-obligatoire.

9-5.03 Le Centre prévoit une compensation d'une (1) journée de congé pour chaque séjour à l'extérieur de trois (3) jours et plus (ex. : classe neige, classe verte) au salarié éducateur qui accompagne les élèves lors de ces séjours.

9-5.04 **Semaine de relâche**

Lors de la période de la semaine de relâche, le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique ne travaille pas au Centre compte tenu que les élèves sont en congés. Afin de bénéficier de jours d'absence sans perte de traitement (et avec maintien de la contribution au RREGOP pendant cette période, le salarié éducateur visé peut fixer à son horaire des jours de vacances annuelles en banque (rf. article 9-7.00).

Le Centre peut également, en tenant compte de ses besoins, utiliser cette période, après entente avec le salarié éducateur visé, afin d'appliquer du temps remis en congé rémunéré issue du temps supplémentaire accumulé (rf. clause 9-4.05).

À titre de troisième (3^e) option possible, le salarié éducateur visé peut, selon son choix, bénéficier d'un congé sans salaire pour la période de la semaine de relâche. Sous réserve des lois applicables, ce congé sans salaire est assujettie aux dispositions (rf. articles 24 et 29.0.1) de la Loi sur le régime des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10).

Le salarié éducateur doit signifier à l'Employeur, avant le 1^{er} février, l'une des options possibles ci-dessus mentionnées qu'il désire se voir appliquer pour la semaine de relâche qui suit, et ce, étant entendu que l'option de la reprise en temps supplémentaire (rf. deuxième (2^e) alinéa de la présente clause) est obligatoirement soumise à une autorisation de la direction du Centre.

9-6.00 Remplacement du salarié éducateur

9-6.01 Lorsque le Centre remplace un salarié éducateur absent, il rémunère son remplaçant au taux en vigueur selon son corps d'emploi (rf. annexe G).

9-6.02 En cas d'absence d'un enseignant, si exceptionnellement le remplacement doit être assuré par un salarié éducateur, ce dernier recevra une compensation monétaire correspondant à la différence entre son taux horaire et la rémunération pour le remplacement d'un enseignant telle qu'établie à la clause 7-10.02.

9-7.00 Vacances annuelles du salarié éducateur

9-7.01 Au cours de chaque année travail, le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique a droit à des vacances annuelles selon les modalités prévues au présent article.

9-7.02 La période de référence donnant droit aux vacances annuelles est du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

9-7.03 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 9-7.05, la prise de vacances annuelles s'effectue immédiatement après le dernier jour des deux cents (200) jours de la prestation de travail de l'année d'enseignement.

9-7.04 Le salarié détenant un poste à caractère cyclique reçoit une indemnité de vacances annuelles établie le 30 juin de chaque année selon un pourcentage du revenu brut de la période de référence (1^{er} juillet au 30 juin). Le pourcentage est établi selon le nombre d'années de service continu au 30 juin du salarié éducateur selon les modalités prévues au tableau suivant :

Salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique		
Année de service continu au 30 juin	Nombre de jours ouvrables de vacances	Rémunération en pourcentage (%)
Moins de 1 an	1 jour par mois travaillé	4 %
1 an à moins de 5 ans	15 jours	6 %
5 ans et plus	20 jours	8 %

9-7.05

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique absent du travail pour cause d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou pour responsabilités familiales au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année ou, si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année de travail, à une autre période d'une année de travail subséquente, déterminée après entente avec la direction du Centre.

Aux fins du présent article, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique est réputé avoir reçu son traitement durant une ou plusieurs périodes d'absence pour cause d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Malgré l'alinéa précédent, une période d'absence continue de plus de douze (12) mois pour invalidité, accident du travail, maladie professionnelle ou retrait préventif interrompt l'accumulation du traitement aux fins des vacances annuelles, et ce, indépendamment de l'année de référence telle que définie à la clause 9-7.04.

9-7.06

Pour tout salarié éducateur visé nouvellement engagé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de l'engagement et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

9-8.00

Conditions particulières relatives aux droits et avantages du salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique mis à pied temporairement pendant la période estivale

9-8.01

Aux fins de la présente convention, le salarié éducateur détenant un poste à caractère cyclique, dont la prestation de travail atteint le nombre maximum de jours indiqués à la clause 9-4.02 (rf. clauses 1-1.25,

paragraphe 2, 1-1.33 et 6-1.02), est considéré comme un salarié à temps complet (rf. clause 1-1.23). À cet effet, le salarié éducateur visé bénéficie des droits et avantages suivants :

- a) la contribution de l'Employeur à l'assurance collective (rf. clause 5-8.02) versée au salarié à temps complet;
- b) les protections de l'assurance collective pendant sa période de mise à pied temporaire à la condition qu'il soit éligible et qu'il paye sa quote-part selon les dispositions de la clause 5-8.10;
- c) la banque de congés de maladie est créditée selon les mêmes règles que celles applicables au salarié à temps complet (rf. clause 5-8.11);
- d) les jours chômés et payés sont applicables selon les mêmes règles que celles applicables au salarié à temps complet (rf. article 5-15.00).

9-9.00 Conditions de travail spécifiques aux salariés de soutien autres que les salariés éducateurs

9-9.01 Année de travail

L'année de travail est du 1^{er} juillet au 30 juin suivant et est de deux cent soixante (260) jours de travail ou considérés au travail.

9-9.02 Semaine et jour de travail

La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi, entre 8 h et 16 h 30.

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

Le salarié de soutien a droit également à quinze (15) minutes de pause par demi-journée de travail.

9-9.03 À moins d'entente différente, le salarié de soutien bénéficie d'une période d'au moins soixante (60) minutes pour prendre son repas du midi, et ce, à l'intérieur de l'horaire de travail

9-9.04 Lors de la période de la semaine de relâche, les salariés de soutien travaillent au Centre puisque le Centre est ouvert. Toutefois, le Centre peut, en tenant compte de ses besoins, utiliser cette période, après entente avec le salarié de soutien visé, afin d'appliquer du temps remis en congé rémunéré issu du temps supplémentaire accumulé.

9-9.05 **Travail supplémentaire**

Le travail effectué par un salarié de soutien à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du Centre, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du travail supplémentaire.

9-9.06 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) au taux et demi, soit cent cinquante pour cent (150 %) du salaire horaire du salarié de soutien concerné pour chacune des heures effectuées en plus de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) au taux double, soit deux cents pour cent (200 %) du salaire horaire du salarié de soutien pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un congé chômé et payé prévu aux clauses 5-15.01 et 5-15.01 A.

9-9.07 Tout travail à temps supplémentaire peut faire l'objet d'une entente entre le Centre et le salarié de soutien visé afin que ce dernier puisse bénéficier du temps remis en congé rémunéré issu du temps supplémentaire accumulé dans une année scolaire. À cet effet, le Centre peut, si le temps supplémentaire ne peut être remis pendant les jours ouvrables, utiliser la semaine de relâche, la période estivale ou un autre moment à convenir selon la demande du salarié de soutien. Toute remise en temps compensatoire du temps supplémentaire doit tenir compte des besoins et de l'autorisation de la direction du Centre.

9-10.00 **Vacances annuelles**

9-10.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, le Centre applique intégralement à tous les salariés de soutien à temps complet ou à temps partiel les clauses de vacances annuelles accordées aux salariés professionnels du Centre.

Le salarié de soutien a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 juin de chaque année, suivant la durée de son service actif de l'année précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

Tableau du calcul des jours de vacances	
Service continu au 30 juin	Accumulation de crédits de vacances du 1 ^{er} juillet au 30 juin (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1 ^{1/3} jour par mois de service
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

9-10.02 Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service actif.

9-10.03 Pour le salarié de soutien à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon son service continu accumulée au 30 juin de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 30 juin.

9-10.04 Le congé de maternité prévu à la clause 5-13.01 A n'affecte pas les crédits de vacances.

Une ou plusieurs absences pour invalidité dont la durée n'excède pas six (6) mois par année scolaire ou par période d'invalidité n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances.

Des absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire les crédits de vacances pourvu que telles absences n'excèdent pas au total soixante (60) jours ouvrables par année scolaire et que le total de ces absences et des absences pour invalidité n'excède pas six (6) mois par année scolaire.

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de l'absence du salarié de soutien, la présente clause ne peut avoir pour effet de diminuer les droits reconnus à celui-ci par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou par la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) en ce qui a trait à une lésion professionnelle ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte.

- 9-10.05 La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année.
- 9-10.06 Les vacances doivent se prendre du 1er juillet au 15 août qui suivent immédiatement la période de leur acquisition et ne peuvent être cumulées ni remises à une autre période, à moins d'une autorisation écrite du Centre à cet effet.
- 9-10.07 Le salarié de soutien qui quitte le service du Centre a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.
- 9-10.08 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix du salarié de soutien après entente avec le Centre.
- 9-10.09 Le Centre détermine la période de cessation totale de ses activités aux fins de la prise des vacances. Cette période est de vingt (20) jours ouvrables.
- 9-10.10 Le salarié de soutien incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité, accident ainsi qu'accident du travail survenus avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances doit être soumis au Centre pour approbation.

Chapitre 10-0.00 Griefs et arbitrage

10-1.00 Procédure de grief

- 10-1.01 Un grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 10-1.02 Un salarié, seul ou accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, peut, avant qu'un grief soit soumis, tenter de régler son problème 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.
- 10-1.03 Le salarié ne peut seul déposer un grief. C'est le Syndicat qui doit déposer le grief. Dans ce cas, il doit déposer son grief par écrit au Centre dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 10-1.04 Dès la soumission d'un grief au Centre, le Centre ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but de tenter d'en arriver à une entente.
- 10-1.05 Saisi du grief, le Centre 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 10-1.04. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Centre est de vingt (20) jours après la rencontre du CRT.
- 10-1.06 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.
- 10-1.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants du Centre et du Syndicat.

Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 1^{er} juillet au 15 août de chaque année et durant le congé des Fêtes.

10-2.00 Procédure d'arbitrage

- 10-2.01 Si le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage parce qu'il n'est pas satisfait de la réponse du Centre ou parce que le Centre a omis de répondre ou n'a pas répondu dans les délais prévus à la clause 10-1.05, il doit, une fois la procédure prévue à l'article 10-1.00 épuisée et dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais prévus à la clause 10-1.05, donner un avis écrit à cet effet au Centre. Dans cet avis écrit, le Syndicat désigne son assesseur.

10-2.02 Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis d'arbitrage soumis conformément à la clause 10-2.01, le Centre désigne son assesseur et en informe le Syndicat.

10-2.03 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis prévu à la clause 10-2.01, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à même la liste suivante :

- Jean-Guy Ménard
- Diane Sabourin
- François Hamelin
- André Ladouceur

Si aucun arbitre mentionné à la présente clause n'est disponible, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre.

À défaut d'entente sur le choix d'un autre arbitre, avis est donné au ministre du Travail.

10-2.03 A **Procédure d'arbitrage accélérée**

Les parties conviennent de référer à la procédure d'arbitrage accélérée tout grief à l'exception de ceux relatifs à une mesure disciplinaire de plus de cinq (5) jours ou ceux ayant une valeur de réparation supérieure à trois mille dollars (3 000 \$). Cependant, les parties peuvent d'un commun accord référer à la procédure d'arbitrage accélérée des griefs compris dans les exceptions énumérées.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord des différentes procédures ainsi que des règles particulières relatives à la procédure d'arbitrage accélérée.

Les parties conviennent de se représenter elles-mêmes lors des auditions devant le tribunal d'arbitrage dans le cadre de la procédure d'arbitrage accélérée.

10-2.04 Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour le Centre de faire droit à un grief dont un tribunal serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un arbitre au sens de la présente clause.

10-2.05 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.

10-2.06 La sentence de l'arbitre est motivée et signée par lui. Tout assesseur dissident peut faire un rapport minoritaire. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais.

- 10-2.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Syndicat et du Centre à parts égales.
- 10-2.08 Dans la mesure du possible, l'audition de l'arbitrage se tient dans les locaux de l'établissement et, dans la mesure du possible, telle audition a lieu après le départ des enfants ou en leur absence.
- 10-2.09 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants du Centre et du Syndicat. Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 1^{er} juillet au 15 août de chaque année.
- 10-2.10 Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis et conduisant directement au calcul de la rémunération peut être soumis dans les six (6) mois de la commission de l'erreur; si le grief s'avère bien fondé, le salarié aura droit au montant total auquel il aurait eu droit pendant ladite période de six (6) mois si l'erreur de calcul de la rémunération ou l'erreur dans l'évaluation des informations n'avait pas été commise.
- 10-2.11 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant exact 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 aux taux fixés par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (1972, chap. 22), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.
- 10-2.12 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10-2.13 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.
- 10-2.14 Le salarié qui a cessé d'être à l'emploi du Centre 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 11-0.00 Dispositions générales

11-1.00 Entrée en vigueur de la convention

- 11-1.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature. La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.
- 11-1.02 La convention se termine le 30 juin 2023.
- 11-1.03 Les clauses de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention sauf pendant l'exercice de la grève ou du lock-out.

11-2.00 Nullité d'une stipulation

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

11-3.00 Modification des clauses de la convention

- 11-3.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la convention. De la même façon, des ajouts peuvent être faits. Les modifications ainsi apportées font partie intégrante de la convention à compter de leur signature et de leur dépôt au ministère du Travail.
- 11-3.02 L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.
- 11-3.03 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-4.00 Genre

- 11-4.01 À moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel, il comprend le genre féminin.

11-5.00 Annexes

- 11-5.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

11-6.00 Responsabilité civile

11-6.01 Le Centre s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités expressément autorisées par le Centre) et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

11-6.02 Dès que la responsabilité légale du Centre a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, le Centre dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'établissement, sauf, si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou faute lourde établie par un tribunal. Cependant, le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation. La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours du salarié enseignant.

Dans tous les cas de vol ou de destruction, la compensation est faite jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200,00 \$) par année sur présentation de pièces justificatives.

11-6.03 Chaque salarié doit soumettre, au Centre, pour approbation, la liste de ses biens personnels qu'il entend apporter à l'établissement. En cas de vol ou destruction, la compensation prévue au présent article ne s'appliquera qu'aux biens dont l'utilisation aura préalablement été approuvée par le Centre.

11-7.00 Impression de la convention

11-7.01 Le texte intégral et définitif de la convention doit être porté à la connaissance de tous les salariés. À cette fin, il est entendu qu'une copie de la présente convention collective est accessible sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) et sera déposée sur le site intranet du Centre.

La présente convention collective est imprimée par le service de reprographie de la CSQ aux frais des parties, partagés à parts égales, et remise au Syndicat en nombre suffisant pour chacun de ses membres, avec dix (10) copies supplémentaires transmises au Centre.

11-8.00 Évaluation

- 11-8.01 Toute nouvelle politique d'évaluation du personnel doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et le Centre. À défaut d'une entente, le Centre décide.
- 11-8.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties, les modalités d'application de la politique d'évaluation du personnel syndiqué du Centre font l'objet d'une entente au CRT.

11-9.00 Affectations annuelles

- 11-9.01 a) Le Centre décide de l'affectation et de la réaffectation selon les dispositions prévues au présent article. Il le fait en fonction, entre autres, des besoins du Centre, de son organisation scolaire, du type de clientèle à desservir, des caractéristiques des postes à combler, des qualifications requises, des exigences normales de la tâche ou, selon le cas, des critères de compétence, des préférences des salariés à son emploi et, si nécessaire, en tenant compte de l'ancienneté. Dans ses décisions, le Centre tient compte également des principes de justice et d'équité.
- b) Afin de s'assurer des préférences des salariés, le Centre :
- remet la liste des groupes telle qu'établie à cette date, au plus tard le 10 juin, aux enseignants, aux *agents d'intégration* et aux salariés éducateurs;
 - lors d'une réunion, les enseignants, les *agents d'intégration* et les éducateurs conviennent entre eux de l'attribution des groupes;
 - un document décrivant la répartition des groupes souhaitée est acheminée à la direction de chaque école;
 - ce document décrivant la préférence des affectations est ensuite soumis à la direction qui applique le paragraphe a) du présent article.

Dans le cas où les décisions diffèrent des préférences exprimées, la direction motive, au préalable, sa décision au salarié visé lors d'une rencontre convoquée à cet effet dans les plus brefs délais. Suite à cette rencontre, si la direction maintient sa décision, elle confirme sa position au salarié en l'informant par écrit des motifs invoqués, et ce, avec copie au Syndicat. À la demande de l'une ou l'autre des parties, le CRT est convoqué, dans les cinq (5) jours de cette requête, afin d'échanger sur toutes problématiques rencontrées suite à l'application de la procédure prévue à la présente clause.

11-10.00 Prévention et contrôle du harcèlement psychologique

11-10.01 Dès l'instant de leur embauche, tous les employés sont dignes d'évoluer dans un environnement sain, sans discrimination ni harcèlement sous quelque forme que ce soit. Cette déclaration de principes fait partie de la culture de l'entreprise. Le Centre Francois-Michelle s'engage à prévenir et à bannir le harcèlement en milieu de travail, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ c.N.-1.1) et à établir une politique à cet effet.

Le Syndicat s'engage à apporter son appui et sa collaboration dans la mise en œuvre de cette déclaration de principes.

11-11.00 Harcèlement sexuel

11-11.01 Définition

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui se définit par des sollicitations sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

11-11.02 Énoncé de principe

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée;
- b) l'Employeur prend les moyens nécessaires en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel;
- c) l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise en place de moyens appropriés de sensibilisation, d'information et conviennent des moyens de prévention appropriés;
- d) les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches, d'avis ou de brochures sexistes.

L'Employeur et le Syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations du travail (CRT) ou d'un comité spécifique à cet effet, s'assurer de la réalisation des principes définis au présent article.

Chapitre 12-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés enseignants affectés à la « Formation préparatoire au travail (FPT) »

12-1.00 Évaluation de l'expérience

12-1.01 L'article 7-1.00 s'applique.

12-2.00 Évaluation de la scolarité

12-2.01 L'article 7-2.00 s'applique.

12-3.00 Fonctions générales du salarié enseignant

12-3.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que le jeune travailleur puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Centre et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

Autonomie professionnelle

En accord avec les politiques et les pratiques du Centre, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour l'exécution de ses méthodes éducatives et, à cet effet, il dispose de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'exercice de ses fonctions de formateur en milieu de travail.

Dans le cadre de ce qui précède, les dispositions relatives aux droits et aux devoirs prévues respectivement aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3) s'appliquent aux enseignants.

Fonctions générales

Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux jeunes travailleurs ainsi que de participer au développement de la vie sociale. Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont de :

- a) préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés pour toutes les matières au programme établi par le Ministère, mais adaptées aux besoins du milieu;
- b) collaborer avec les autres enseignants et salariés professionnels du Centre, avec la direction et, au besoin, avec des salariés professionnels de l'extérieur en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels du jeune et d'établir un plan de service individualisé (PSI) pour le jeune travailleur;

- c) participer et superviser des activités socioculturelles, sportives et récréatives;
- d) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe de jeunes travailleurs;
- e) évaluer le rendement et le progrès des jeunes travailleurs qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction, aux intervenants du Centre et aux parents selon le système en vigueur établi par le Centre après consultation prévue à l'article 4-3.00;
- f) surveiller la conduite des jeunes travailleurs qui lui sont confiés ainsi que celle des autres jeunes travailleurs lorsqu'ils sont en sa présence et en exiger un comportement convenable;
- g) contrôler les retards et les absences des jeunes travailleurs et en faire rapport à la direction du Centre;
- h) participer aux réunions en relation avec son travail;
- i) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être distribuées à du personnel enseignant.

12-4.00 Tâche éducative

12-4.01 Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Encadrement

Intervention auprès d'un jeune ou d'un groupe de jeunes travailleurs visant le développement personnel et social du jeune et l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation. La surveillance et l'accompagnement font partie de l'encadrement.

b) Formation :

Prendre en charge, des jeunes travailleurs et agir au plan des apprentissages et de la formation dans le cadre des programmes de l'entreprise et du plan de travail en découlant. L'intervention éducative (développement des connaissances et des habiletés) doit viser autant les domaines intellectuel, physique, social, culturel et émotif du jeune.

c) Supervision

Prendre en charge des activités :

1. de prospection : recherche de contrat, de stage, sensibilisation au marché potentiel;
2. d'entraînement des jeunes travailleurs : soit à l'interne ou à l'externe, dans le cadre de la formation visant plus particulièrement l'insertion professionnelle;
3. d'entraînement des jeunes travailleurs : soit à l'interne ou à l'externe, dans le cadre de la formation visant plus particulièrement l'insertion sociale;
4. supervision des jeunes travailleurs : suivi, support et évaluation des jeunes travailleurs dans le cadre des stages ou de contrats à l'interne ou à l'externe.

12-4.02 La tâche éducative est généralement de vingt (20) heures par semaine. Ce temps de vingt (20) heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, la tâche éducative demeure à sept cent vingt (720) heures pour l'année.

12-5.00 Durée de travail de l'enseignant

12-5.01 L'article 7-6.00 s'applique à l'exception de la clause 7-6.03 qui doit se lire comme suit :

Temps de travail

Lorsque l'horaire de l'entreprise est établi, l'enseignant valide son horaire, situé du lundi au vendredi, avec la direction. L'amplitude de cette journée ne doit pas dépasser huit (8) heures.

12-6.00 Suppléance

12-6.01 L'article 7-10.00 s'applique.

12-7.00 Travail supplémentaire

12-7.01 À la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du Centre, le travail effectué en dehors de l'horaire de travail de l'enseignant concerné est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent d'une période de vingt-sept (27) heures/semaine à l'exception de l'assemblée générale de parents, des rencontres parents, maîtres et professionnels, et des classes de plein air dont le congé compensatoire

est d'une (1) journée pour un séjour de trois (3) jours, le tout tel que défini dans les politiques du Centre.

L'enseignant qui effectue du travail supplémentaire peut demander, pour le nombre d'heures pré autorisé qui a été effectué;

- un congé compensatoire; toute période choisie par le salarié pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par le Centre;

ou

- la rémunération suivante : toute période de quarante-cinq (45) minutes à soixante (60) minutes est égale à un millième (1/1 000) du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par quarante-cinq (45) et multiplié par un millième (1/1 000) du traitement annuel.

12-8.00 Conditions de travail particulières

12-8.01 L'article 7-9.00 s'applique.

Chapitre 13-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés éducateurs (« agents d'intégration ») affectés à la « Formation préparatoire au travail » (FPT)

13-1.00 Fonctions du salarié (« agent d'intégration »)

13-1.01 La fonction du salarié est celle qui apparaît dans la description de tâches.

Prendre en charge des activités :

- a) de prospection : recherche de contrat, de stage, sensibilisation au marché potentiel;
- b) d'entraînement des jeunes travailleurs : soit à l'interne ou à l'externe, dans le cadre de la formation visant plus particulièrement :
 - l'insertion professionnelle;
 - l'insertion sociale;
- c) de supervision des jeunes travailleurs : suivi, support et évaluation des jeunes travailleurs dans le cadre des stages ou de contrats à l'interne;
- d) prendre en charge des responsabilités de planification, d'organisation, de mise en œuvre et d'évaluation des objectifs éducatifs;
- e) de prise en charge des programmes locaux : *La Passerelle, Le Café la gourmandise, La Friandise* et le *Centre de reprographie*, et ce, en totalité dans l'organisation, la gestion, la planification et l'apprentissage des apprentis;
- f) accompagnement et prise en charge du stage de groupes externes.

13-2.00 Classement

13-2.01 Aux fins de classement, l'article 9-3.00 s'applique.

13-3.00 Temps de travail

13-3.01 Semaine de travail et organisation du travail

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties selon les besoins du service. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de

congé. L'amplitude d'une journée de travail ne doit pas dépasser huit (8) heures.

Le salarié éducateur « *agent d'intégration* » peut disposer de trois (3) périodes de travail personnel par semaine dans le cadre de la planification et de l'organisation des suivis de cas ainsi que de l'organisation des départements. À titre d'exemple, ce temps de travail alloué peut également permettre des rencontres d'équipes de travail, des préparations et des planifications de plateaux de travail.

Les périodes de travail personnel prévues à l'alinéa précédent peuvent faire partie de la disponibilité du salarié éducateur « *agent d'intégration* » dans le cadre de l'organisation de son travail. Ces périodes de travail personnel sont donc à titre indicatives et les situations d'urgence, les situations relatives aux besoins des élèves ou aux besoins de remplacements d'absences doivent demeurer prioritaires en regard de la disponibilité au travail du salarié éducateur « *agent d'intégration* ».

13-3.02 **Année de travail**

L'année de travail est du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

13-3.03 **Vacances**

L'article 8-6.00 s'applique.

13-3.04 Lors de la période de la semaine de relâche, les « *agents d'intégration* » travaillent au Centre puisque le Centre est ouvert. Toutefois, le Centre peut, en tenant compte de ses besoins, utiliser cette période, après entente avec le salarié éducateur visé, afin d'appliquer du temps remis en congé rémunéré issue du temps supplémentaire accumulé (rf. clause 13-3.05).

13-3.05 **Travail supplémentaire**

Le travail effectué à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du Centre en dehors de l'horaire de travail de l'« *agent d'intégration* » est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent d'une période de trente-cinq (35) heures/semaine à l'exception de l'assemblée générale de parents, des rencontres parents, maîtres et éducateurs, et des classes de plein air dont le congé compensatoire est d'une (1) journée pour un séjour de trois (3) jours, le tout tel que défini dans les politiques en vigueur au Centre.

Le salarié éducateur qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire au taux simple jusqu'à ce qu'il effectue quarante (40) heures de travail durant la même semaine.

Toute période choisie par le salarié pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par le Centre.

Tout travail à temps supplémentaire peut faire l'objet d'une entente entre le Centre et le salarié éducateur visé afin que ce dernier puisse bénéficier du temps remis en congé rémunéré issu du temps supplémentaire accumulé dans une année scolaire. À cet effet, le Centre peut utiliser la semaine de relâche, la période estivale ou un autre moment à convenir selon la demande du salarié éducateur. Toute remise en temps compensatoire du temps supplémentaire doit tenir compte des besoins et de l'autorisation de la direction du Centre.

13-4.00 Remplacement

13-4.01 Les clauses 9-6.01 et 9-6.02 s'appliquent.

13-5.00 Conditions particulières

13-5.01 Les clauses 9-5.01, 9-5.02 et 9-5.03 s'appliquent.

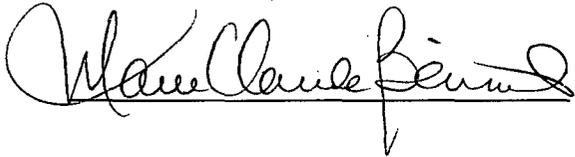
**Chapitre 14-0.00 Dispositions particulières relatives aux salariés
enseignants affectés à la « Formation préparatoire au
travail » (FPT)**

14-1.00 Calcul du nombre d'enseignants

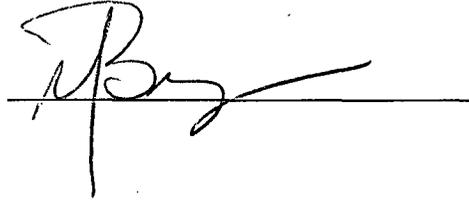
14-1.01 Le nombre d'enseignants affectés à la FPT se fait sur la base d'un (1) enseignant à temps complet pour une moyenne de quinze (15) étudiants.

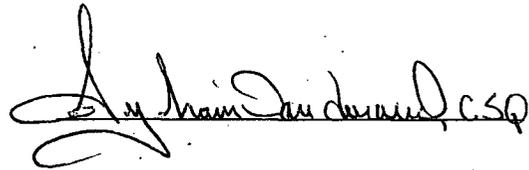
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 18^e jour du mois de juin 2018.

Centre François-Michelle



Syndicat du personnel du Centre
François-Michelle (CSQ)





Annexe A Contrat d'engagement

Centre François-Michelle
10095, Meunier, Montréal, Qc. H3I 2Z1 tél: (514) 381-4418

Contrat d'engagement d'un salarié**Entre**

Le Centre François-Michelle
Ci-après dénommé « le Centre »

Et**M** **Mme** **Ci-après dénommé :** _____ Enseignant Éducateur Professionnel Agent d'intégration**I. Obligations du salarié**

a) Le salarié s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à travailler comme :

 salarié à temps complet salarié à temps partiel salarié surnuméraire salarié remplaçant salarié suppléant

b) Le salarié convient de se conformer à la Loi, aux règlements du Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, aux objectifs, résolutions, directives et règlements du Centre.

c) Le salarié convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur.

d) Le salarié s'engage à fournir sans délai au Centre les informations et certificats requis par le Centre.

II. Obligations du centre

Le Centre convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail et particulièrement à verser le salaire et à accorder au salarié les droits et avantages qui y sont prévus.

III. Le présent contrat d'engagement prend effet

à compter du _____

et se termine le _____

Annexe A Contrat d'engagement (suite)**IV. Salarié à temps complet**

Le présent contrat se renouvelle automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit de ne pas le renouveler ou d'y apporter des modifications avant le 1^{er} juin précédant son expiration.

V. Salarié surnuméraire

M. (Mme) pour un surcroît de tâches est engagé et ce contrat prend fin le _____ à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

VI. Salarié remplaçant

M. (Mme) _____ est engagé 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.

VII. Salarié à temps partiel

M. (Mme) _____ est engagé(e) à raison de
_____ (heures, jours, mois, semaines, autres)

En foi de quoi, les parties ont signé :

Salarié

Adresse

Pour le Centre

Témoin

Adresse

Daté à _____ ce _____ jour du mois de _____ 20 _____

Annexe B Attestation des motifs d'absences

Centre François-Michelle
10095 Meunier, Montréal, Qc. H3L 2Z1

TÉL: (514) 381-4418
TÉLÉC: (514) 381-2895

Attestation des motifs d'absences			
Le soussigné :			
s'est absenté		s'absentera	désire s'absenter
à la (aux) date(s) suivante(s) :			
Pour l'un ou l'autre des motifs suivants			
Maladie		Affaires syndicales (précisez plus bas)	
Congé social (précisez plus bas)		Maternité	
Congrès ou stage (précisez plus bas)		Vacances	
Perfectionnement (complétez fiche de perfectionnement)		Accident de travail	
Autres (précisez plus bas)			
Certificat médical : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>			
Précisions ou explications :			
Cette déclaration équivaut à une déclaration solennelle en vertu de la loi de la preuve du Canada.			
Signature : _____		Date : _____	
Ce formulaire, une fois complété, est transmis à la direction du Centre. Copie de ce formulaire doit être remise au salarié concerné.			

Annexe C Annexe relative aux droits parentaux

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) concernant les droits parentaux, ou de nouvelles réglementations concernant les normes du travail relatives à ces droits, les parties s'engagent à discuter de la nouvelle législation et à introduire les nouvelles dispositions portant sur les droits parentaux dans le cadre d'une lettre d'entente.

Annexe D Retraite progressive

1999-04-01 – *Guide d'administration*

Quand

Lorsque le participant au RRE, au RRF, au RREGOP ou au RRPE désire réduire son horaire régulier de travail avant de prendre sa retraite, tout en accumulant le service et le salaire qu'il aurait accumulés s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Comment

L'employé doit remplir le formulaire 267 « *Demande de confirmation d'admissibilité à la retraite progressive* » afin que Retraite Québec puisse attester que, à la fin de l'entente, l'employé sera admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction actuarielle.

Conditions

La retraite progressive s'adresse à tout participant au RRE, au RRF, au RREGOP ou RRPE qui travaille à temps plein ou à temps partiel et qui respecte les conditions suivantes :

- le participant doit conclure une entente avec son Employeur. La durée de celle-ci doit être d'au moins 12 mois et d'au plus 60 mois;
- le participant doit obtenir au préalable une attestation de Retraite Québec indiquant qu'à la fin de l'entente, il sera admissible à une rente de retraite. Il est à noter que toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit être acceptée par Retraite Québec;
- durant l'entente, l'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à 40 % du temps régulier d'un employé à temps plein; et
- le participant doit prendre sa retraite à la fin de l'entente.

Le participant ne peut s'inscrire au programme de retraite progressive qu'une seule fois, sauf si l'entente est annulée avant la date prévue.

Application

Pour toute la période couverte par l'entente, les cotisations sont établies en fonction du salaire que le participant aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure. Le service et le salaire qu'il aurait normalement accumulés sont reconnus en vertu du régime de retraite 28 Départ de l'employé *Guide d'administration 1999-04-01*.

Retraite Québec fournit au participant une estimation du service à son crédit à la fin de l'entente, en se basant sur les données fournies par son Employeur et figurant à son dossier. Si le service crédité réellement accumulé par le participant à l'expiration de l'entente se révèle inférieur à l'estimation de Retraite Québec, l'entente est prolongée jusqu'à ce que le participant soit admissible à la retraite et ait accumulé le service estimé au début de l'entente.

Annexe D Retraite progressive (suite)

Annulation ou fin anticipée d'une entente de retraite progressive

Un règlement a été adopté afin de définir les circonstances justifiant qu'une entente devienne nulle ou prenne fin de façon anticipée, ainsi que la manière de traiter le service crédité, le salaire admissible et les cotisations dans pareil cas.

Annulation d'une entente

Circonstances ayant pour effet d'annuler une entente

- Le service effectué dans une fonction est inférieur à 40 % du temps régulier d'un employé à temps plein exerçant une telle fonction, y compris, le cas échéant, le temps pendant lequel l'employé est admissible à l'assurance salaire.
- L'employé démissionne ou prend sa retraite au cours de la première année de sa participation au programme de retraite progressive.
- L'employé ne cesse pas de participer à son régime de retraite à l'expiration de la période convenue à l'entente.

Conséquences de l'annulation d'une entente

Lorsque l'entente devient nulle, le salaire admissible, le service crédité et les cotisations pour la période comprise entre la date de début et la date d'annulation de l'entente sont corrigés à la baisse pour correspondre au salaire versé et au service effectué s'il n'avait pas été admissible à l'assurance salaire.

L'Employeur doit informer par écrit Retraite Québec de l'annulation de toute entente et faire les corrections nécessaires. De façon générale, ces corrections donnent lieu à des trop-perçus de cotisations qui seront remboursés. Il est important de noter que l'employé dans cette situation peut racheter la période pendant laquelle il n'a pas travaillé. Pour ce faire, il doit remplir et transmettre une « *Demande de rachat* » à Retraite Québec et respecter les conditions relatives au rachat d'un congé sans traitement.

Fin anticipée d'une entente

Circonstances ayant pour effet de mettre fin à une entente

- L'employé est mis à pied, est congédié ou exerce une fonction visée auprès d'un autre employeur à moins que, dans ce dernier cas, ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente 29 Départ de l'employé, 1999-04-01 *Guide d'administration*.
- La période d'admissibilité à l'assurance salaire se prolonge au-delà de deux ans en vertu d'un régime d'assurance salaire obligatoire en vigueur le 31 décembre 1989 qui prévoit des prestations payables jusqu'à 65 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite.

Annexe D Retraite progressive (suite)

- L'employé décède.
- L'employé cesse volontairement de participer au régime de retraite plus d'un an après la date du début de l'entente.
- L'employé et l'employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date du début de l'entente.
- L'employé devient visé par le RRCE ou par le RRAPSC.

Conséquences de la fin anticipée d'une entente

Lorsqu'une entente prend fin dans les circonstances énumérées ci-dessus, le salaire admissible, le service crédité et les cotisations sont, pour la période comprise entre la date de début et la date de fin de l'entente, pleinement reconnus selon les termes de l'entente. L'Employeur doit, dans ce cas aussi, en informer par écrit Retraite Québec.

Exclusion

Les employés saisonniers et occasionnels sont exclus du programme de retraite progressive, car leur horaire de travail ne s'adapte pas à ce genre de programme. Par ailleurs, il n'y a aucune disposition dans la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants qui prévoit la retraite progressive.

Conséquences possibles de la retraite progressive sur la rente payable par la Régie des rentes du Québec (RRQ)

Le participant qui désire une entente de retraite progressive avec son Employeur devrait s'informer auprès de la Régie des rentes du Québec de l'effet de la retraite progressive sur la rente qu'elle verse. En effet, la rente versée par la Régie des rentes du Québec pourrait être diminuée si le salaire du participant qui bénéficie d'une retraite progressive était inférieur au MGA.

Contrat

L'employé participant et le Centre signent l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive prévue à la présente annexe.

Annexe D Retraite progressive (suite)**Entente intervenue****Entre****Le Centre François-Michelle
Ci-après désigné « le Centre »****Et****Nom :****Prénom :****Adresse :** _____
_____**Ci-après désigné « le salarié »****Objet :****Régime de mise à la retraite progressive****1. Période de mise à la retraite progressive**

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juillet 20____ et se termine le 30 juin 20____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues au règlement de Retraite Québec.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par le salarié est égal au pourcentage suivant la semaine normale de travail à temps complet ou de son équivalent sur une année d'engagement pour chaque année visée :

Annexe D Retraite progressive (suite)

Année d'engagement	% Travaillé	=	% Retraite
Pour l'année d'engagement :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année d'engagement :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année d'engagement :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année d'engagement :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année d'engagement :	___ / ___	=	_____ %

Malgré l'alinéa précédent, le Centre et le salarié peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine normale de travail à temps complet prévue à la présente convention.

Le Centre peut modifier toute année visée par l'entente, la proportion du temps travaillé du salarié pour tenir compte de l'organisation du travail; 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.

3. Fin de l'entente

Sauf dans les circonstances prévues au règlement de Retraite Québec, à la fin de l'entente, le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

4. Autres modalités

Autres modalités d'application du régime convenues avec le salarié :

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le _____^e du mois de _____
20____ à Montréal.

Pour le Centre

Le salarié

Annexe E Régime de congé à traitement différé

Attendu la clause 5-11.19 de la convention collective;

Attendu la volonté des parties de s'entendre sur un régime de congé à traitement différé;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à un salarié régulier à temps complet d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, le salarié reçoit un traitement pendant la durée du congé.

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

2. Les clauses 5-11.02 et 5-11.03 de la convention collective s'appliquent quant à la demande de congé à traitement différé et au nombre salariés ayant droit à ce congé.

L'Employeur et le salarié remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à la présente annexe.

3. Période couverte par la présente annexe et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un salarié donné pour une période de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.
- b) La période précitée est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte du salarié) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte du salarié pour lui être versés).
- c) Après la phase de congé, le salarié doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

4. **Prestation de travail et durée de congé**

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail du salarié est la même que celle de tout autre salarié régulier à temps complet de sa catégorie.
- b) La durée de la phase de congé est d'une année (1) de travail.
- c) La durée du congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, le salarié occupe le poste ou les fonctions 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.

5. **Prise du congé.**

- a) La phase de congé ne peut être prise qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.
- b) Si le congé est reporté, le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

6. **Pourcentage du traitement**

Le congé est d'une (1) année :

- Si le contrat est de trois (3) ans : 66 2/3 % du traitement;
- Si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
- Si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

7. **Droits et avantages**

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la période du contrat, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il ne s'était pas prévalu du RCTD.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, le salarié ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu du contrat du RCTD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués au point 6 de la présente annexe.

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

Pendant la phase de congé de la période du contrat, le salarié a droit au remboursement par le Centre de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans son compte spécial en fidéicommiss.

Cependant, pendant cette phase de congé le salarié n'a droit à aucun des suppléments prévus à la convention collective et ne peut recevoir aucune rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance. Le salarié ne peut recevoir que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

Pendant le reste de la durée du contrat, le salarié a droit, le cas échéant, à la totalité des suppléments qui lui sont applicables.

Sous réserve de la loi, chacune des années de la période du contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite applicables (RREGOP, RRE, RRF, RRCE).

8. Retraite, désistement ou démission du salarié

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

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

Les désistements, autres que ceux prévus aux points 9, 11 et 14, ne sont pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

9. Congédiement du salarié

Advenant le congédiement du salarié, le contrat de RCTD entre l'Employeur et le salarié prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues au point 8 s'appliquent.

10. Congé sans traitement

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues au point 8 s'appliquent.

11. **Mise à pied du salarié**

Advenant la mise à pied du salarié, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues au point 8 s'appliquent.

12. **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, le salarié 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, le salarié reçoit sa prestation d'assurance salaire calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du début du contrat y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.
2. soit de mettre fin au contrat et les dispositions prévues aux deux premiers paragraphes du point 8 s'appliquent. Le salarié reçoit sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier au cours de sa période d'invalidité. Les montants différés au compte du salarié sont sujets à cotisation au régime de retraite.

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

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

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

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier (1^{er}) paragraphe du point 8, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

13. **Décès du salarié**

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

14. **Congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité**

À l'occasion d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité, la salariée ou le salarié choisit :

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

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

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé sabbatique au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du contrat y comprenant les interruptions, la salariée ou le salarié doit mettre fin au présent contrat et les dispositions du point 8. s'appliquent.

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

- b) De mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions du point 8 s'appliquent.

15. **Compte spécial en fidéicommiss**

Les montants différés par le salarié sont conservés par le Centre dans un compte spécial en fidéicommiss tel que convenu dans le contrat signé entre le Centre et le salarié (les frais administratifs sont à la charge complète du salarié). Durant l'année de congé, les montants différés accumulés au profit du salarié lui sont remis en vingt-six (26) versements bi-hebdomadaires égaux et consécutifs.

16. **Rôle de l'Employeur**

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

- La remise au salarié des documents et des formulaires relatifs au RCTD;
- Le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;

- La retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet;
- Le versement par l'Employeur aux institutions concernées, pendant la phase de congé de la période de RCTD, des cotisations applicables et autres montants requis qui lui auront préalablement été remis par le salarié (l'Employeur indique au salarié le montant de chacune des cotisations ou autres montants à lui remettre);
- La transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier du salarié participant.

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

17. En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente annexe ont préséance.

Annexe E Régime de congé à traitement différé (suite)

Contrat du régime de congé à traitement différé intervenu entre l'Employeur et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
ci-après appelé « le salarié »

Les dispositions de l'annexe relative au régime de congé à traitement différé s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

I Durée de la période du contrat

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

II Durée du congé

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

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, le salarié reçoit ___ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention. Pendant ladite période de congé, les dispositions du paragraphe 4 de la section IV de la présente annexe s'appliquent.

IV Compte spécial en fidéicomis, rôle et responsabilités du Centre

1. Toute somme prélevée du traitement du salarié en application du présent contrat est versée par le Centre mensuellement dans un compte spécial en fidéicomis ouvert au nom du salarié et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient au salarié.
2. Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété du salarié et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.

3. À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, le Centre remet au salarié une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, le salarié peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).
4. Pendant le congé sabbatique du salarié, le Centre récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées au salarié à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 6-2.01 de la convention collective.
5. Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé sabbatique, le salarié continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de *lock-out*.
6. Le Centre ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
7. La cessation d'exploitation du Centre constitue une cause de terminaison des fonctions du Centre comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit au salarié de revendiquer la remise des sommes administrées.
8. En vertu de l'article 45 du Code du travail (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation du Centre à un nouvel employeur lie ce dernier à la présente convention collective et au présent contrat.
9. Le salarié 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 _____, ce ____^e jour du
mois

de _____ 20 _____ à Montréal.

Employeur

Salarié

Annexe F Formulaire d'adhésion au Syndicat



FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

Nom _____

Prénom _____

Adresse à domicile _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

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

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

le _____ 20 _____

SIGNATURE DU MEMBRE

TÉMOIN

Annexe G Paramètres salariaux 2015-2020 (rf. clause 6-1.01)

Préambule, application des clauses de parité salariale avec les salariés des commissions scolaires francophones du secteur public (rf. article 6-1.00, Traitement et échelles de traitement)

Modalités particulières liées aux conventions collectives 2015-2020 du secteur public intervenues entre les parties suivantes :

- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente (rf. FSE-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) (E-1);
- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) pour le compte des employées et des employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) (S-3);
- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) (P-1);

1. Majoration des salaires

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire, selon le cas) applicables pour le personnel enseignant, de soutien scolaire ou professionnel non-enseignant (PNE) des commissions scolaires francophones en vigueur à compter du 1^{er} avril 2015 sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées au 1^{er} avril 2016, au 1^{er} avril 2017 ainsi qu'au 1^{er} avril 2018. De plus, selon le corps d'emploi visée, ces échelles annuelles de traitement (ou taux horaire, selon le cas) sont également modifiées par une majoration salariale variable qui est liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019.

2. Montants forfaitaires

Les conventions collectives 2015-2020 visant le personnel des commissions scolaires francophones prévoient le versement de deux (2) montants forfaitaires, soit le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2019. Conformément aux dispositions prévues à la clause 6-1.01 (rf. clause de parité salariale) de la présente convention collective, les parties conviennent d'appliquer aux salariés visés par les présentes (incluant les personnes qui ont ou auront quitté leur emploi au Centre pendant les périodes de référence) les montants forfaitaires applicables. Le premier montant forfaitaire est calculé en fonction d'un pour cent (1 %) du salaire moyen du secteur public. Ce montant forfaitaire est versé au prorata d'une tâche complète d'enseignement pour l'enseignant (ou pour le nombre d'heures d'un poste à temps complet pour les autres catégories d'emplois) effectuée entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016.

Annexe G Paramètres salariaux 2015-2020 (rf. clause 6-1.01) (suite)

Le deuxième montant forfaitaire est calculé en fonction d'un demi pour cent (0.5 %) du salaire moyen du secteur public. Ce montant forfaitaire est versé également au prorata selon les règles ci-haut mentionnées pour les heures de travail reconnues effectuées entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019. Ces montants forfaitaires sont versés et calculé en fonction des paramètres et des modalités énoncés aux conventions collectives précitées à la présente annexe. Ces ajustements, le cas échéant, seront versés sur la paie des salariés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1^{er} avril 2016 ou le 1^{er} avril 2019, selon le cas.

3. Intégration aux nouvelles échelles salariales le 2 avril 2019

Les corps d'emploi prévus à la présente convention collective et à la présente annexe G (incluant ceux pouvant s'ajouter après entente entre les parties) qui sont inclus aux divers plans de classification visant les salariés du secteur public¹⁵ sont concernées par les modalités particulières suivantes : les salariés de ces corps d'emploi sont intégrés à la nouvelle structure salariale à compter du 2 avril 2019. Le 2 avril 2019, le salarié visé par ces modalités est intégré à l'échelle de traitement égale (ou au même taux horaire, selon le cas) ou, à défaut, selon l'échelle de traitement ou le taux horaire immédiatement supérieur à celle ou à celui qui lui est applicable au 1^{er} avril 2019.

4. Salaire hors taux ou hors échelle (rf. intégration aux nouvelles échelles de traitement en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020)

Lors de son intégration à la nouvelle structure salariale le 2 avril 2019, si à la suite de l'application des dispositions prévues au paragraphe 3 de la présente annexe, le salarié subissait une diminution salariale à son échelle annuelle de traitement (ou son taux horaire, selon le cas) en vigueur le 2 avril 2019, les modalités suivantes s'appliquent : le salarié visé conserve l'échelle de traitement (ou le taux horaire, selon le cas) qui lui est applicable lors de l'intégration à sa nouvelle structure salariale le 2 avril 2019 et, par conséquent, dans une telle situation, il est considéré à titre de « *salarié hors taux ou hors échelle* ». À cet effet, à compter du 1^{er} avril 2020, le salarié hors taux ou hors échelle se voit appliquer toute majoration salariale (soit les paramètres en pourcentage, relatifs à la clause de parité salariale, qui pourront être convenue dans le secteur public à compter de cette date) à raison de cinquante pour cent (50 %) des paramètres d'augmentation salariale consentie. L'autre cinquante pour cent (50 %) de ces paramètres étant versé par le Centre sous forme d'un montant forfaitaire au salarié visé, et ce, jusqu'au moment où l'écart entre le salaire hors taux ou hors échelle et l'échelle de traitement effectivement en vigueur (ou le taux horaire, selon le cas) puisse se résorber.

¹⁵ Il s'agit du *Plan de classification personnel professionnel des commissions scolaires francophones*, édition février 2011 et du *Plan de classification personnel de soutien commissions scolaires francophones* (7 février 2011).

Annexe G Échelles de traitement

A) Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps complet¹⁶

Échelons ¹⁷	Traitement enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2015	Traitement enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2016	Traitement enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2017	Traitement enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2018	Traitement enseignants commissions scolaires 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

¹⁶ Conformément aux dispositions en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public, lire au tableau le taux de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire concernée au lieu du 1^{er} avril d'une année visée. Pour la dernière colonne, lire à compter du 142^e jour de travail de l'année de travail 2018-2019 au lieu du 2 avril 2019.

¹⁷ 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;
 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.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

B) Taux applicables au salarié enseignant suppléant¹⁸

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes	plus de 210 minutes
Taux au 1 ^{er} avril 2015	39,28	98,20	137,48	196,39
Taux au 1 ^{er} avril 2016	39,87	99,67	139,54	199,35
Taux au 1 ^{er} avril 2017	40,57	101,42	141,99	202,85
Taux au 1 ^{er} avril 2018	41,38	103,45	144,83	206,90
Taux au 2 avril 2019	42,43	106,07	148,50	212,15

Les taux précédemment exposés sont modifiés selon les mêmes paramètres que ceux indiqués à la présente annexe (rf. préambule), et ce, au 1^{er} avril 2015, au 1^{er} avril 2016, au 1^{er} avril 2017, au 1^{er} avril 2018 ainsi qu'au 2 avril 2019, le cas échéant.

¹⁸

Lire au tableau le taux de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année de travail concernée au lieu du 1^{er} avril d'une année visée. Pour la dernière période concernée, lire à compter du 142^e jour de travail de l'année de travail 2018-2019 au lieu du 2 avril 2019.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

C) Taux horaire applicables au salarié de soutien

Technicien en éducation spécialisée (35h) (rf. #4207)						
Échelons	Taux horaire au 1 ^{er} avril 2015	Taux horaire au 1 ^{er} avril 2016	Taux horaire au 1 ^{er} avril 2017	Taux horaire au 1 ^{er} avril 2018	Intégration au 2 ^{avril} 2019 ¹⁹	Taux horaire au 2 ^{avril} 2019 ²⁰
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable	Variable
1	22,31	22,64	23,04	23,50	2 23,97	1 23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	3 24,88	2 23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	4 25,78	3 24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	4 25,78	4 25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	5 26,73	5 26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	6 27,73	6 27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	7 28,74	7 28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	8 29,80	8 29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	9 30,72	9 30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	10 31,65	10 31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	11 32,62	11 32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	12 33,61	12 33,61

¹⁹ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

²⁰ Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

C) Taux horaire applicables au salarié de soutien (suite)

Technicien en informatique (35h) (rf. #4204)							
Échelons	Taux horaire au 1^{er} avril 2015	Taux horaire au 1^{er} avril 2016	Taux horaire au 1^{er} avril 2017	Taux horaire au 1^{er} avril 2018	Intégration au 2 avril 2019²¹		Taux horaire au 2 avril 2019²²
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	20,27	20,57	20,93	21,35	1	22,59	1 22,59
2	20,98	21,29	21,66	22,09	1	22,59	2 23,27
3	21,60	21,92	22,30	22,75	2	23,27	3 23,96
4	22,36	22,70	23,10	23,56	3	23,96	4 24,68
5	23,09	23,44	23,85	24,33	4	24,68	5 25,42
6	23,83	24,19	24,61	25,10	5	25,42	6 26,17
7	24,58	24,95	25,39	25,90	6	26,17	7 26,96
8	25,40	25,78	26,23	26,75	7	26,96	8 27,77
9	26,25	26,64	27,11	27,65	8	27,77	9 28,41
10	27,09	27,50	27,98	28,54	10	29,09	10 29,09
11	27,98	28,40	28,90	29,48	11	29,77	11 29,77
12	28,91	29,34	29,85	30,45	12	30,46	12 30,46

²¹ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

²² Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

D) Échelles annuelles applicables au salarié professionnel (PNE)

Travailleur social (rf. #2111) ou Agent de service social (rf. #2149)							
Échelons	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2015	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2016	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2017	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2018	Intégration au 2 avril 2019²³		Échelle annuelle au 2 avril 2019²⁴
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	41 546	42 169	42 907	43 765	1	46 114	1 46 114
2	42 929	43 573	44 336	45 223	1	46 114	2 47 776
3	44 418	45 084	45 873	46 790	2	47 776	3 49 529
4	45 961	46 650	47 466	48 415	3	49 529	4 51 319
5	47 560	48 273	49 118	50 100	4	51 319	5 53 182
6	49 210	49 948	50 822	51 838	5	53 182	6 55 136
7	50 912	51 676	52 580	53 632	6	55 136	7 57 108
8	53 618	54 422	55 374	56 481	7	57 108	8 59 190
9	55 533	56 366	57 352	58 499	8	59 190	9 61 345
10	57 547	58 410	59 432	60 621	9	61 345	10 63 574
11	59 606	60 500	61 559	62 790	10	63 574	11 65 875
12	61 784	62 711	63 808	65 084	11	65 875	12 68 304
13	64 061	65 022	66 160	67 483	12	68 304	13 70 769
14	66 412	67 408	68 588	69 960	13	70 769	14 72 979
15	68 856	69 889	71 112	72 534	14	63 574	15 75 280
16	70 549	71 607	72 860	74 317	15	75 280	16 77 636
17	72 283	73 367	74 651	76 144	16	77 636	17 80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	18	82 585	18 82 585

²³ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019 (à titre indicatif).

²⁴ Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

D) Échelles annuelles applicables au salarié professionnel (PNE) (suite)

Orthophoniste ou Audiologiste (rf. #2112)							
Échelons	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2015	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2016	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2017	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2018	Intégration au 2 avril 2019²⁵		Échelle annuelle au 2 avril 2019²⁶
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	41 428	42 049	42 785	43 641	1	46 114	1 46 114
2	42 952	43 596	44 359	45 246	1	46 114	2 47 776
3	44 545	45 213	46 004	46 924	2	47 776	3 49 529
4	46 234	46 928	47 749	48 704	3	49 529	4 51 319
5	47 958	48 677	49 529	50 520	4	51 319	5 53 182
6	49 734	50 480	51 363	52 390	5	53 182	6 55 136
7	51 643	52 418	53 335	54 402	6	55 136	7 57 108
8	54 537	55 355	56 324	57 450	8	59 190	8 59 190
9	56 615	57 464	58 470	59 639	9	61 345	9 61 345
10	58 785	59 667	60 711	61 925	10	63 574	10 63 574
11	61 047	61 963	63 047	64 308	11	65 875	11 65 875
12	63 392	64 343	65 469	66 778	12	68 304	12 68 304
13	65 840	66 828	67 997	69 357	13	70 769	13 70 769
14	68 400	69 426	70 641	72 054	14	72 979	14 72 979
15	71 099	72 165	73 428	74 897	15	75 280	15 75 280
16	72 851	73 944	75 238	76 743	16	77 636	16 77 636
17	74 640	75 760	77 086	78 628	17	80 083	17 80 083
18	76 486	77 633	78 992	80 572	18	82 585	18 82 585

²⁵ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019 (à titre indicatif).

²⁶ Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

D) Échelles annuelles applicables au salarié professionnel (PNE) (suite)

Agent de correction du langage et de l'audition (rf. #2152)							
Echelons	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2015	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2016	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2017	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2018	Intégration au 2 avril 2019²⁷		Échelle annuelle au 2 avril 2019²⁸
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	41 046	41 662	42 391	43 239	1	43 977	1 43 977
2	42 555	43 193	43 949	44 828	2	45 274	2 45 274
3	44 134	44 796	45 580	46 492	3	46 680	3 46 680
4	45 809	46 496	47 310	48 256	5	49 548	4 48 068
5	47 514	48 227	49 071	50 052	6	51 027	5 49 548
6	49 277	50 016	50 891	51 909	7	52 561	6 51 027
7	51 167	51 935	52 844	53 901	8	54 168	7 52 561
8	54 034	54 845	55 805	56 921	10	57 510	8 54 168
9	56 092	56 933	57 929	59 088	11	59 227	9 55 793
10	58 245	59 119	60 154	61 357	13	62 880	10 57 510
11	60 485	61 392	62 466	63 715	14	64 468	11 59 227
12	62 806	63 748	64 864	66 161	16	67 774	12 61 035
13	65 233	66 211	67 370	68 717	17	69 491	13 62 880
14	67 769	68 786	69 990	71 390	18	71 394	14 64 468
15	70 445	71 502	72 753	74 208	18	74 203	15 66 076
16	72 181	73 264	74 546	76 037	18	76 031	16 67 774
17	73 953	75 062	76 376	77 904	18	77 897	17 69 491
18	75 789	76 926	78 272	79 837	18	79 840	18 71 226

²⁷ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019 (à titre indicatif).

²⁸ Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

D) Échelles annuelles applicables au salarié professionnel (PNE) (suite)

Conseiller pédagogique (rf. #2104)							
Échelons	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2015	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2016	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2017	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2018	Intégration au 2^e avril 2019²⁹		Échelle annuelle au 2^e avril 2019³⁰
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	40 241	40 845	41 560	42 391	1	46 114	1 46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	1	46 114	2 47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	1	46 114	3 49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	2	47 776	4 51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	3	49 529	5 53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	4	51 319	6 55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	5	53 182	7 57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	7	57 108	8 59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	8	59 190	9 61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	9	61 345	10 63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	11	65 875	11 65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	12	68 304	12 68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	13	70 769	13 70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	14	72 979	14 72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	15	75 280	15 75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	16	77 636	16 77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	17	80 083	17 80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	18	82 585	18 82 585

²⁹ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019 (à titre indicatif).

³⁰ Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

D) Échelles annuelles applicables au salarié professionnel (PNE) (suite)

Ergothérapeute (rf. #2116)							
Échelons	Échelle annuelle au 1 ^{er} avril 2015	Échelle annuelle au 1 ^{er} avril 2016	Échelle annuelle au 1 ^{er} avril 2017	Échelle annuelle au 1 ^{er} avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 ³¹		Échelle annuelle au 2 avril 2019 ³²
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	45 083	45 759	46 560	47 491	2	48 598	1 46 808
2	46 125	46 817	47 636	48 589	2	48 598	2 48 598
3	47 168	47 876	48 714	49 688	3	50 442	3 50 442
4	48 257	48 981	49 838	50 835	4	52 397	4 52 397
5	49 933	50 682	51 569	52 600	5	54 405	5 54 405
6	51 668	52 443	53 361	54 428	6	56 487	6 56 487
7	53 454	54 256	55 205	56 309	6	56 487	7 58 661
8	56 296	57 140	58 140	59 303	8	60 907	8 60 907
9	58 305	59 180	60 216	61 420	9	63 245	9 63 245
10	60 420	61 326	62 399	63 647	10	65 692	10 65 692
11	62 584	63 523	64 635	65 928	11	68 194	11 68 194
12	64 870	65 843	66 995	68 335	12	70 842	12 70 842
13	67 261	68 270	69 465	70 854	13	73 545	13 73 545
14	69 728	70 774	72 013	73 453	13	73 545	14 76 029
15	72 292	73 376	74 660	76 153	15	78 567	15 78 567
16	74 070	75 181	76 497	78 027	15	78 567	16 81 179
17	75 892	77 030	78 378	79 946	16	81 179	17 83 918
18	80 304	81 509	82 935	84 594	18	86 713	18 86 713

³¹ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019 (à titre indicatif).

³² Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe G Échelles de traitement (suite)

D) Échelles annuelles applicables au salarié professionnel (PNE) (suite)

Psychologue (rf. #2113)								
Echelons	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2015	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2016	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2017	Échelle annuelle au 1^{er} avril 2018	Intégration au 2 avril 2019³³		Échelle annuelle au 2 avril 2019³⁴	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	44 443	45 110	45 899	46 817	1	48 269	1	48 269
2	46 133	46 825	47 644	48 597	2	50 187	2	50 187
3	47 891	48 609	49 460	50 449	3	52 177	3	52 177
4	49 716	50 462	51 345	52 372	4	54 205	4	54 205
5	51 612	52 386	53 303	54 369	5	56 360	5	56 360
6	53 595	54 399	55 351	56 458	6	58 569	6	58 569
7	55 698	56 533	57 522	58 672	7	60 889	7	60 889
8	59 442	60 334	61 390	62 618	8	63 281	8	63 281
9	61 792	62 719	63 817	65 093	9	65 783	9	65 783
10	64 235	65 199	66 340	67 667	10	68 395	10	68 395
11	66 797	67 799	68 985	70 365	11	71 061	11	71 061
12	69 470	70 512	71 746	73 181	12	73 892	12	73 892
13	72 305	73 390	74 674	76 167	13	76 778	13	76 778
14	75 214	76 342	77 678	79 232	14	79 444	14	79 444
15	78 299	79 473	80 864	82 481	16	85 033	15	82 202
16	80 227	81 430	82 855	84 512	16	85 033	16	85 033
17	82 201	83 434	84 894	86 592	17	87 936	17	87 936
18	84 259	85 523	87 020	88 760	18	90 986	18	90 986

³³ Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019 (à titre indicatif).

³⁴ Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

Annexe H Annexe particulière relative à la participation des enseignants à des rencontres collectives de nature pédagogique (rf. clause 7-9.02 A)

ATTENDU les dispositions prévues au paragraphe 8 de la clause 7-3.02 (rf. *Fonctions générales* de l'enseignant) de la présente convention collective;

ATTENDU QUE la mission éducative particulière du Centre occasionne des besoins ponctuels de concertation de ses différents intervenants, incluant les enseignants;

ATTENDU QUE les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) de la clause 7-9.02 ne rencontrent pas suffisamment les objectifs de concertation des équipes de travail œuvrant au Centre, et ce, en regard des exigences et des obligations relatives à sa mission éducative;

ATTENDU l'intention des parties de convenir, pour la durée de la présente convention collective, de dispositions et de balises encadrant la participation des enseignants à des rencontres collectives ponctuelles et complémentaires à des fins d'échange et de concertation de nature pédagogique;

Les parties, à la présente annexe, conviennent donc des modalités qui suivent :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente annexe.
2. Durant l'année d'enseignement, la direction du Centre peut convoquer ponctuellement les enseignants pour des rencontres collectives de nature pédagogique selon les modalités prévues à la présente annexe.
3. Outre les rencontres collectives prévues aux dispositions de la clause 7-9.02, l'enseignant est tenu d'assister à un maximum de huit (8) rencontres collectives de nature pédagogique, par années d'enseignement, organisées par la direction du Centre.
4. La répartition des huit (8) rencontres collectives, prévues aux présentes, est déterminée selon les modalités suivantes : un maximum de cinq (5) rencontres qui ont lieu après les heures de classe et un maximum de trois (3) rencontres qui ont lieu pendant les journées pédagogiques, plus particulièrement pendant le temps alloué au travail de nature personnelle lors desdites journées (rf. clause 4-3.01 a)).
5. L'horaire des rencontres fixées après les heures de classe est de 15 h 15 à 16 h 15 et, pour les rencontres situées lors des journées pédagogiques, l'horaire des rencontres fait l'objet d'une consultation des équipes de travail selon les dispositions prévues à la clause 4-3.01 a).

Annexe H Annexe particulière relative à la participation des enseignants à des rencontres collectives de nature pédagogique (rf. clause 7-9.02 A) (suite)

6. La planification et l'organisation des contenus des rencontres de nature pédagogique font l'objet d'une consultation des équipes de travail œuvrant au Centre par la direction de l'école ou du Centre (rf. clause 4-3.01 a)).
7. La planification des dates, fixées à l'horaire pendant l'année d'enseignement, des rencontres de nature pédagogique fait l'objet d'échanges entre le Syndicat et l'Employeur et sont déterminées avant le 15 septembre de chaque année. En cas d'urgence, une date fixée au calendrier peut être modifiée occasionnellement après avoir avisé le Syndicat et les enseignants au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
8. Les rencontres de nature pédagogique peuvent s'effectuer selon plusieurs formes. À titre d'exemple, elles peuvent viser des rencontres de niveau/module, des rencontres d'équipe/cycle ou d'école, des rencontres d'études sur des plans d'intervention, des rencontres de consultation et de concertation professionnelles, des rencontres sur des dossiers pédagogiques particuliers, des rencontres de comité de travail (projets spéciaux, projets école, etc.) des rencontres de concertation avec des membres de la direction de l'école ou du Centre.
9. L'enseignant qui n'est pas à temps complet est tenu de participer aux rencontres de nature pédagogique, prévues aux présentes, au prorata de sa tâche éducative.
10. À compter de l'année d'enseignement 2016-2017, les parties, par le biais du comité de relations du travail (CRT), conviennent de procéder à l'évaluation et à l'étude de l'application des dispositions prévues à la présente annexe. Les parties pourront, s'il y a lieu, convenir des ajustements ou des amendements qui permettront des améliorations aux échanges d'informations ainsi qu'à la concertation professionnelle des intervenants sur les différentes connaissances relatives à la mission éducative du Centre.

