

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-5282

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3991

EMPLOYEUR COLLÈGE MONT-ROYAL 2165, RUE BALDWIN MONTRÉAL QC H1L 5A7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU COLLÈGE MONT-ROYAL 1601, RUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5		
Date signature : 2017-06-21 Date dépôt : 2017-07-04	Nombre de salariés visés : 46	Date début : 2017-06-30 Date d'expiration : 2022-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2017-07-05
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@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DU COLLÈGE MONT-ROYAL

ET

LE COLLÈGE MONT-ROYAL

2017-2022

Table des matières

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS, CATÉGORIES ET TYPES D'EMPLOI	5
1-1.00 DÉFINITIONS	5
1-2.00 CATÉGORIES ET TYPES D'EMPLOI	9
CHAPITRE 2-0.00 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....	10
2-1.00 CHAMP D'APPLICATION.....	10
2-2.00 RECONNAISSANCE DES DROITS DE L'EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT	10
2-3.00 NON-DISCRIMINATION ET LANGUE DE TRAVAIL	11
CHAPITRE 3-0.00 - COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGE ET RÉUNIONS.....	12
3-1.00 COMMUNICATIONS, AFFICHAGE ET RÉUNIONS.....	12
3-2.00 INFORMATIONS	12
3-3.00 IMPRESSION DE DOCUMENTS	12
CHAPITRE 4-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES	13
4-1.00 RÉGIME SYNDICAL	13
4-2.00 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE.....	13
CHAPITRE 5-0.00 - COMITÉS ET COMMISSIONS	16
5-1.00 COMMISSION PÉDAGOGIQUE	16
5-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	17
5-3.00 PROMOTION À L'INTERNE	19
CHAPITRE 6-0.00 - EMPLOI	20
6-1.00 ENGAGEMENT – RENGAGEMENT	20
6-2.00 PERMANENCE	21
6-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	23
6-4.00 ANCIENNETÉ	25
6-5.00 POSTE VACANT	25
6-6.00 CESSION OU FERMETURE DE L'EMPLOYEUR	26
6-7.00 MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
CHAPITRE 7-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX	28
7-1.00 CONGÉS DE MALADIE	28
7-2.00 DROITS PARENTAUX	30
7-3.00 ASSURANCES COLLECTIVES.....	39

7-4.00	CONGÉS SOCIAUX	40
7-5.00	CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES	40
7-6.00	RESPONSABILITÉ CIVILE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	42
7-7.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	43
7-8.00	PRIME À LA RETRAITE	43
CHAPITRE 8-0.00 - PERFECTIONNEMENT – CONGÉ POUR ÉTUDES – CONGÉ SABBATIQUE SANS TRAITEMENT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ – CONGÉ POUR COOPÉRATION À L'ÉTRANGER – CHARGES PUBLIQUES – RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE		44
8-1.00	PERFECTIONNEMENT.....	44
8-2.00	CONGÉ POUR ÉTUDES.....	44
8-3.00	CONGÉ SABBATIQUE SANS TRAITEMENT	45
8-4.00	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (RCTD).....	46
8-5.00	CONGÉ POUR PARTICIPER À UN PROGRAMME DE COOPÉRATION AVEC L'ÉTRANGER.....	49
8-6.00	CHARGES PUBLIQUES	50
8-7.00	RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	51
CHAPITRE 9-0.00 - CHARGE PROFESSIONNELLE		54
9-1.00	LE PERSONNEL ENSEIGNANT	54
9-2.00	LE PERSONNEL PROFESSIONNEL ET LE PERSONNEL DE SOUTIEN	56
9-3.00	RÉUNIONS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL	56
CHAPITRE 10-0.00 - SALAIRES.....		57
10-1.00	LE PERSONNEL ENSEIGNANT	57
10-2.00	LE PERSONNEL PROFESSIONNEL ET LE PERSONNEL DE SOUTIEN	59
10-3.00	VERSEMENT DES SALAIRES	61
CHAPITRE 11-0.00 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE		62
11-1.00	GRIEFS.....	62
11-2.00	ARBITRAGE.....	62
CHAPITRE 12-0.00 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		64
12-1.00	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	64
ANNEXE A - PLANCHER D'EMPLOI		65
ANNEXE B - JOURNÉES D'ACTIVITÉS LUDIQUES		66
ANNEXE C - CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE		67
ANNEXE D - DEMANDE DE VACANCES ANNUELLES.....		69
ANNEXE E - PORTES OUVERTES		71

ANNEXE F - ANIMATEUR DE NIVEAU.....	72
ANNEXE G - CONTRATS D'ENGAGEMENT.....	73
ANNEXE H – CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE.....	77
ANNEXE I - TAUX DES ACTIVITÉS PARASCOLAIRES	78
ANNEXE J - LETTRE D'ENTENTE SUR LES RÉCUPÉRATIONS.....	79

|

|

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS, CATÉGORIES ET TYPES D'EMPLOI

1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Définitions

Dans la présente convention collective, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué. Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel. Afin d'alléger le texte, en certains endroits, le générique masculin sera utilisé, et ce, sans aucune intention de discrimination.

1-1.02 Animateur de niveau

L'animateur de niveau est un enseignant qui a la responsabilité du suivi de groupes d'un niveau donné, en collaboration avec la direction des services aux élèves et en collégialité avec les enseignants du niveau concerné. Les tâches sont prévues à l'annexe F.

1-1.03 Année d'engagement

a) Pour le personnel enseignant :

Période s'étendant du vingt-trois (23) août au vingt-deux (22) août de l'année suivante, ou année débutant à la date d'embauche et se terminant le vingt-deux (22) août suivant pour l'enseignant engagé exceptionnellement après le vingt-trois (23) août;

b) Pour le personnel professionnel et de soutien:

Période s'étendant du premier (1^{er}) juillet au trente (30) juin, ou année débutant à la date d'embauche et se terminant le trente (30) juin suivant pour l'employé engagé exceptionnellement après le premier (1^{er}) juillet.

1-1.04 Année scolaire

Période de deux cents (200) jours de travail s'étendant du vingt-trois (23) août au trente (30) juin, durant laquelle le personnel enseignant est en fonction.

1-1.05 Catégories d'emploi

a) Personnel enseignant :

Le personnel enseignant tel que défini dans l'entente intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente;

b) Personnel professionnel :

L'une des classes d'emploi dont les titres apparaissent aux échelles de salaire dans l'entente intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, 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;

c) Personnel de soutien :

L'une des classes d'emploi dont les titres apparaissent aux échelles de salaire de la convention intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Fédération des employées et employés des services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente.

1-1.06 **Congé pour études**

Congé obtenu pour poursuivre des études. Les congés pour études sont des congés sans traitement.

1-1.07 **Congédiement**

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'un employé.

1-1.08 **Conjointe ou conjoint**

On entend par conjoint les personnes :

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

1-1.09 **Employeur**

Le Collège Mont-Royal, corporation légalement constituée en vertu de lettres patentes en date du 18 juin 1968, ayant son siège social à Montréal. Dans la présente convention collective, la direction générale ou son représentant désigné représente l'Employeur.

1-1.10 **Employé**

Tout salarié au sens du *Code du travail* couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat. L'employé est défini par le type de tâche qu'il exerce ou le poste qu'il occupe.

1-1.11 **Employé à temps partiel**

L'enseignant qui enseigne moins de soixante-dix pour cent (70%) d'une tâche éducative complète.

L'employé de soutien ou professionnel, qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70%) du nombre d'heures de la semaine régulière prévue à la convention collective.

1-1.12 **Employé à temps complet**

L'enseignant qui enseigne soixante-dix pour cent (70%) ou plus d'une tâche éducative complète.

L'employé de soutien ou professionnel, qui travaille soixante-dix pour cent (70%) et plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à la convention collective.

- 1-1.13 **Employé occasionnel de soutien ou professionnel**
- Celui qui est embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail, à un événement imprévu ou pour un travail saisonnier pour une période n'excédant pas six (6) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.
- 1-1.14 **Employé remplaçant de soutien ou professionnel**
- Celui qui est embauché pour remplacer un employé temporairement absent à la suite d'un congé prévu à la convention collective ou à la loi.
- 1-1.15 **Enseignant à la leçon**
- L'enseignant à la leçon est un enseignant qui donne des cours qui ne sont pas inclus dans la grille-horaire régulière des élèves pour une année scolaire donnée.
- 1-1.16 **Enseignant remplaçant**
- Enseignant qui remplace un enseignant temporairement absent à la suite d'un congé prévu à la convention collective ou à la loi.
- Enseignant qui remplace un enseignant qui a quitté à la suite d'une démission, une mise à la retraite ou un congédiement durant l'année scolaire.
- 1-1.17 **Entente du secteur public, personnel enseignant**
- Entente intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente.
- 1-1.18 **Entente du secteur public, personnel professionnel**
- Entente intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels qu'elle représente.
- 1-1.19 **Entente du secteur public, personnel de soutien**
- Entente intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente.
- 1-1.20 **Fonction**
- Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un employé.
- 1-1.21 **Grief**
- Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 1-1.22 **Jour ouvrable**
- Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par convention. La présente clause ne sert qu'au calcul des différents délais prévus à la présente convention collective.
- 1-1.23 **Mise à pied**
- Le fait pour un employé de ne pas être rengagé ou d'être mis en disponibilité en raison d'un surplus de personnel.
- 1-1.24 **Non-renouvellement**
- Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un employé non permanent.
- 1-1.25 **Les parties**
- L'Employeur et le Syndicat.
- 1-1.26 **Personnel enseignant**
- Toute personne qui dispense de l'enseignement chez l'Employeur.
- 1-1.27 **Poste de direction**
- Poste occupé par le personnel cadre tel que spécifié à la clause 2-1.01 alinéa (a).
- 1-1.28 **Poste vacant**
- Tout poste nouvellement créé ou celui qui devient libre.
- 1-1.29 **Récupération, pont et parcours**
- Rencontre organisée par l'Employeur entre un enseignant volontaire et un groupe d'élèves à l'extérieur de l'horaire des cours. La récupération, le pont et le parcours sont rémunérés au taux prévu à l'article 10-1.13 a).
- 1-1.30 **Salaire**
- Rémunération à laquelle l'employé a droit en vertu de l'application des échelles de salaire prévues dans la convention collective.
- 1-1.31 **Spécialisation d'un enseignant**
- La ou les spécialisations d'un enseignant sont déterminées par l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) La discipline mentionnée sur le document officiel attestant l'autorisation légale d'enseigner;
 - b) La discipline dans laquelle un diplôme universitaire a été obtenu;
 - c) L'accumulation de vingt-et-un (21) crédits universitaires dans une même discipline;
 - d) L'enseignement d'une discipline l'équivalent de deux (2) années à temps complet dans les cinq (5) dernières années.

La spécialisation acquise en vertu du paragraphe (d) est reconnue pour cinq (5) ans à compter de la fin de la dernière période d'enseignement dans la discipline concernée. Toutefois, cette reconnaissance est conservée à partir du moment et tant et aussi longtemps que l'enseignant a entrepris une formation dans la discipline concernée. Dans ce cas, l'enseignant doit faire la preuve de la réussite de ces cours.

1-1.32 **Syndicat**

Le Syndicat des employées et employés du Collège Mont-Royal accrédité le 11 septembre 1972 pour couvrir tous les salariés au sens du *Code du travail* à l'emploi de l'Employeur.

1-1.33 **Traitement**

Rémunération totale à laquelle l'employé a droit en vertu de la convention collective. Le traitement inclut les avantages sociaux.

1-2.00 CATÉGORIES ET TYPES D'EMPLOI

1-2.01 Pour les fins de la présente convention collective, les parties reconnaissent trois (3) catégories d'emploi :

- a) Personnel enseignant
- b) Personnel de soutien
- c) Personnel professionnel.

1-2.02 Aux fins d'application de la présente convention collective, chacune des catégories d'employés constitue une entité fermée.

1-2.03 Aux fins d'application de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les plans de classification des commissions scolaires francophones pour les emplois de soutien technique et paratechnique, les emplois de soutien administratif, les emplois de soutien manuel et les emplois de personnel professionnel.

CHAPITRE 2-0.00 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention régit tous les employés couverts par l'unité d'accréditation, salariés au sens du *Code du travail*, à l'exception :

- a) Du personnel de direction y compris les adjoints à ces postes, par exemple :
 - la direction générale;
 - la direction des services pédagogiques;
 - la direction des services aux élèves;
- b) Du personnel de gérance, par exemple :
 - l'agent des services administratifs et financiers;
- c) Le secrétaire de la direction générale et des ressources humaines.

2-1.02 Les employés qui travaillent moins de vingt pour cent (20%) d'une tâche normale ainsi que les employés élèves ne sont pas couverts par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux chapitres et articles suivants :

- chapitre 1- Définitions, catégories et types d'emploi
- chapitre 2 – Champ d'application et reconnaissance, à l'exception de la clause 2-2.03
- chapitre 3 – Communications, informations, affichage et réunions
- chapitre 4 – Prérogatives syndicales
- article 5-2.00 – Comité des relations du travail
- article 7-6.00 – Responsabilité civile et santé et sécurité au travail
- article 7-7.00 – Frais de déplacement
- chapitre 11 – Procédures de règlement de griefs et arbitrage
- chapitre 12 – Durée de la convention collective

Les taux de rémunération de ces employés sont ceux prévus à la présente convention collective.

De plus, ces employés ont droit à huit pour cent (8%) du salaire brut gagné pour fins de vacances, à moins de spécification contraire.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES DROITS DE L'EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT

2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des employées et employés du Collège Mont-Royal comme représentant officiel et agent exclusif de négociation de tous les employés actuels et futurs qui font et feront partie de l'unité d'accréditation accordée le 11 septembre 1972.

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

2-2.03 L'assemblée générale du Syndicat désigne des employés comme membres du Conseil d'administration de l'Employeur. Cette représentation comprend au moins vingt-cinq pour cent (25%) des membres du Conseil d'administration.

Ces employés sont membres à part entière du Conseil d'administration et sont assujettis au Code d'éthique et aux règlements de l'Employeur.

2-2.04 Lorsqu'un règlement de la régie interne de l'Employeur touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des employés vient en conflit avec la présente convention collective, cette dernière a préséance.

2-2.05 Lorsqu'un règlement du ministère de l'Éducation ou d'autres ministères vient en conflit avec la présente convention collective ou son application, les parties se rencontrent alors pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement.

2-2.06 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail prévues ou non à la présente convention collective ne peut être conclue entre l'Employeur et un employé, sans l'accord du Syndicat, sauf si une disposition de la convention collective le permet.

2-3.00 NON-DISCRIMINATION ET LANGUE DE TRAVAIL

2-3.01 Les parties conviennent de n'exercer, ni directement ni indirectement, de menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste envers un employé à cause notamment de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de ses opinions politiques, de sa langue, de sa situation sociale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

2-3.02 Pourvu qu'il n'y ait pas de préjudice à la tâche d'un employé, l'Employeur reconnaît à celui-ci le droit de participer activement à des organismes sociaux ou politiques.

2-3.03 La langue de travail est le français. Aucun employé n'est tenu d'utiliser une autre langue que le français dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il est enseignant de langue seconde, secrétaire ou préposé à l'accueil ou secrétaire à la direction des services aux élèves.

CHAPITRE 3-0.00 - COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGE ET RÉUNIONS

3-1.00 COMMUNICATIONS, AFFICHAGE ET RÉUNIONS

- 3-1.01 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher dans le local des employés ou à un endroit mutuellement acceptable et à distribuer dans les pigeonniers tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat.
- 3-1.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat, moyennant un avis préalable, et à condition que ces réunions n'entraient pas la continuité des cours et les autres activités normales de l'Employeur, le droit de tenir des réunions de nature syndicale dans ses locaux. L'Employeur autorise cette utilisation sans frais, sauf si celle-ci entraîne des déboursés supplémentaires.
- 3-1.03 En tout temps, les représentants du Syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer l'Employeur. Celui-ci est tenu de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.
- 3-1.04 De la même façon et selon les mêmes modalités, l'Employeur peut demander de rencontrer le Comité exécutif du Syndicat.

3-2.00 INFORMATIONS

- 3-2.01 Le plus tôt possible et au plus tard le trente-et-un (31) octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés pour l'année courante. Cette liste doit indiquer le détail de la charge professionnelle de l'enseignant, sa scolarité, son expérience et sa spécialisation; pour le personnel de soutien et professionnel, la ou les catégories, la ou les classes d'emploi et l'expérience qui leur sont attribuées.
- 3-2.02 Le Syndicat peut en tout temps, par écrit, demander à l'Employeur une mise à jour de la liste prévue à la clause 3-2.01. L'Employeur a alors dix (10) jours ouvrables pour transmettre au Syndicat une nouvelle liste avec les changements survenus.
- 3-2.03 L'Employeur transmet au Syndicat une (1) copie de tout document adressé à un employé ou à l'ensemble du personnel relativement à l'application de la convention collective.
- 3-2.04 L'Employeur remet à l'employé qui a bénéficié d'un congé prolongé en vertu de la loi ou de la présente convention un tableau des sommes dues par les parties dans les trente (30) jours suivant le retour du congé.

3-3.00 IMPRESSION DE DOCUMENTS

- 3-3.01 L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser un photocopieur. Les copies doivent être effectuées sur le temps personnel du membre du Syndicat.
- 3-3.02 Le Syndicat informe l'Employeur du nombre de copies qu'il effectue. L'Employeur se réserve le droit de facturer les coûts encourus par l'envoi d'une facture dans les dix (10) jours.
- 3-3.03 Les frais de reprographie encourus en vertu du présent article sont payables à l'Employeur dans les trente (30) jours de leur facturation.

CHAPITRE 4-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

4-1.00 RÉGIME SYNDICAL

- 4-1.01 L'Employeur prélève sur le salaire de chaque employé assujetti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 4-1.02 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie la cotisation fixée par le Syndicat. L'Employeur fait parvenir au Syndicat, avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant, les sommes ainsi perçues, accompagnées d'un état détaillé de la perception.
- 4-1.03 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat un état cumulatif des cotisations versées du premier (1^{er}) janvier d'une année au trente-et-un (31) décembre de la même année civile, et ce, avant la fin de février de l'année suivante.
- 4-1.04 Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit de toute modification du montant fixé comme cotisation syndicale au moins vingt (20) jours ouvrables avant qu'elle ne soit déductible. Une copie de la résolution adoptée à cet effet doit accompagner ledit avis écrit. À défaut d'un tel avis de modification, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu.

4-2.00 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

- 4-2.01 Tout employé désigné par le Syndicat peut s'absenter sans perte de traitement, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles ou pour préparer la négociation collective avec l'Employeur, pourvu que ces absences ne portent pas préjudice grave à sa tâche et ne nuisent pas de façon significative à la bonne marche de l'école. Une telle demande doit se faire cinq (5) jours ouvrables avant l'activité.
- 4-2.02 Il n'y a cependant lieu à un remboursement que si la participation de l'employé à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire.
- Le remboursement par le Syndicat correspond aux frais encourus par l'Employeur pour le remplacement de l'employé absent.
- 4-2.03 Le président du Syndicat (ou son substitut) qui accompagne un employé lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans que le Syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis à l'employeur dans un délai raisonnable.
- 4-2.04
- a) Un employé élu à la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) ou au Conseil Central obtient un congé avec solde remboursable par le Syndicat, et ce, pour la durée de son mandat;
- L'employé élu avise l'Employeur de son élection au plus tard sept (7) jours suivant son élection. Ce congé est renouvelable en cas de réélection;
- b) Un employé appelé à remplir une fonction syndicale permanente obtient un congé avec solde remboursable par le Syndicat, et ce, pour une durée maximale de deux (2) ans. L'employé avise l'Employeur au plus tard sept (7) jours après la confirmation de sa nomination;
 - c) Le remboursement mentionné aux paragraphes a) et b) couvre la totalité des coûts assumés par l'Employeur pour cet employé;

- d) Il est entendu que pour les fins d'application des paragraphes a) et b), le départ et le retour de l'employé doit coïncider avec le début d'une année civile ou scolaire;

Lorsque l'employé cesse d'occuper ses fonctions syndicales électives ou permanentes, il bénéficie d'un congé sans traitement à compter de la date où l'Employeur est avisé de cette situation, et ce, jusqu'au début de l'année civile ou scolaire;

- e) À son retour, l'employé ainsi libéré reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ;
- f) Dans le cas où le poste que l'employé occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.

4-2.05 Les employés membres du bureau fédéral de la FNEEQ obtiennent jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables de congé avec solde pendant l'année scolaire. Ces congés sont remboursables par le Syndicat selon les mêmes modalités que la clause 4-2.02. Une telle demande doit se faire au moins cinq (5) jours ouvrables avant le congé.

Les remboursements prévus à la présente clause doivent parvenir à l'Employeur dans les trente (30) jours de leur facturation.

4-2.06 Une libération en vertu des clauses 4-2.01 et 4-2.05 peut être refusée :

- a) Si l'employé a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- b) Si l'ensemble des employés a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de trente-cinq (35) jours;
- c) Si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- d) Si, pour les enseignants, la demande porte sur l'un ou l'autre des jours de réunions parents-enseignants.

Les sous-paragraphes a), b), c) et d) ne s'appliquent pas pour le requérant et les témoins à l'occasion de l'audition d'un grief devant un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la convention collective.

Tout employé dont le témoignage est exigé à cette occasion peut s'absenter pendant la période de temps où sa présence est requise.

L'Employeur est avisé des absences prévues aux deux paragraphes précédents dans un délai raisonnable.

4-2.07 Pendant les congés ou les libérations obtenues en vertu de l'article 4-2.00, l'employé bénéficie de tous les avantages que lui reconnaît la présente convention collective, notamment, son ancienneté et son expérience s'accumulent.

- 4-2.08 a) L'Employeur répartit la tâche d'un officier désigné par le Syndicat de telle sorte que ce dernier puisse être libéré de toute tâche une journée entière par cycle d'horaire (1/5, 1/6, 1/7, 1/9) ou de deux demi-journées si l'horaire ne peut être aménagé pour respecter la contrainte de la journée entière;
- b) Aux fins de participation aux affaires internes du Syndicat, la charge professionnelle des membres du personnel enseignant identifiés par le Syndicat est répartie sur cinq jours et demi (5 1/2) par cycle/horaire de façon concomitante.

L'Employeur permet à l'employé de soutien ou professionnel identifié par le Syndicat de participer aux rencontres du Syndicat qui peuvent avoir lieu lors de ces demi-journées, pour un maximum d'une (1) heure que l'employé peut avoir à reprendre. Il est entendu que le paragraphe b) ne s'applique qu'à un maximum de trois (3) employés;

- c) Le Syndicat fait connaître le nom de la personne bénéficiant de 4.2-08 a) et des personnes bénéficiant de la clause 4.2-08 b) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'assemblée générale annuelle du Syndicat, mais au plus tard le premier (1^{er}) avril de l'année en cours, afin que l'Employeur puisse en tenir compte pour l'élaboration de l'horaire de l'année suivante.

4-2.09

Les rencontres de négociation pour le renouvellement de la convention collective se déroulent aux jours et aux heures fixés par les parties, de préférence lors des journées pédagogiques prévues à l'horaire afin de faciliter la disponibilité des membres du comité de négociation. Le cas échéant, les libérations des membres du comité de négociation du Syndicat pour ces rencontres sont assumées par l'Employeur.

Les parties conviennent que cette clause s'applique pour un comité de négociation composé d'un maximum de trois (3) employés auquel peuvent s'ajouter, avec l'accord de l'Employeur, des invités de façon ponctuelle.

CHAPITRE 5-0.00 - COMITÉS ET COMMISSIONS

5-1.00 COMMISSION PÉDAGOGIQUE

5-1.01 La Commission pédagogique est composée de trois (3) employés non syndiqués tels que définis à la clause 2-1.01 et de six (6) membres choisis par le Syndicat, dont au moins un (1) est membre du personnel de soutien ou professionnel.

5-1.02 Les membres de la Commission pédagogique sont nommés avant le premier (1^{er}) avril et entrent en fonction immédiatement. Ce mandat est d'un an et peut être révoqué en tout temps.

5-1.03 Le mandat des membres de la Commission pédagogique est renouvelable d'année en année.

5-1.04 La Commission pédagogique a pour rôle de formuler des propositions et des recommandations sur l'organisation et le développement de l'enseignement et, de façon générale, sur toute mesure susceptible d'établir dans l'institution les meilleures conditions pédagogiques possibles. Elle se prononce sur les questions spécifiques suivantes:

- a) L'organigramme de tâches, incluant notamment les cours et les groupes offerts pour l'année scolaire suivante, préalablement à l'attribution des tâches aux enseignants;
- b) Le calendrier scolaire, notamment : les jours de classe, les congés mobiles, les journées pédagogiques, les rencontres des enseignants avec les parents d'un niveau ou plus, les jours de remise de notes, les journées d'activités ludiques, les camps;
- c) Les activités et les réunions auxquelles est convoqué le personnel enseignant;
- d) L'organisation et la fréquence des réunions des parents-enseignants-élèves ou parents-enseignants;
- e) Les caractéristiques des notes à remettre incluant : les moyennes normales des groupes d'élèves, la valeur relative des matières dans le calcul de la moyenne générale, les compétences transversales à évaluer, les commentaires qualitatifs éligibles, conformément aux politiques, directives et règlements du ministère de l'Éducation;
- f) La réalisation des journées d'activités ludiques, des camps ou de toute autre activité d'une journée ou plus n'entrant pas dans le cadre d'un cours;
- g) Les projets de nature pédagogique affectant de manière significative le temps/année alloué à l'enseignement de plusieurs matières;
- h) Le code de vie des élèves;
- i) La réussite éducative des élèves;
- j) Les politiques générales concernant les services scolaires particuliers offerts aux élèves;
- k) Les politiques et l'organisation de la formation et du perfectionnement qui s'adressent à un groupe ou à l'ensemble du personnel de l'Employeur. Ces formations se tiennent sur les heures normales de travail.

Tout autre sujet d'ordre pédagogique peut être porté à l'ordre du jour de la Commission à la suite d'une entente entre son président et le représentant désigné par l'Employeur.

- 5-1.05 Les avis de la Commission pédagogique font autorité et l'Employeur voit à leur réalisation. Toutefois, l'Employeur peut refuser de donner suite à une décision de la Commission pédagogique. Dans ce cas, l'Employeur doit en aviser le président de la Commission pédagogique dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du procès-verbal. Cet avis doit être donné par écrit et préciser les motifs de l'Employeur quant à son refus.
- 5-1.06 La Commission pédagogique a le pouvoir de créer, à l'intérieur de ses cadres, des comités qui lui sont subordonnés.
- 5-1.07 La Commission pédagogique se réunit au minimum trois (3) fois par année scolaire, ou lorsqu'au moins deux (2) de ses membres en font la demande, par écrit, au président de la Commission pédagogique et à la direction générale, pour des motifs qu'ils doivent préciser. Tout avis exprimé par la Commission pédagogique est nul, si l'un ou l'autre de ses membres n'a pas été dûment convoqué par courriel ou par courrier interne par l'Employeur.
- Les employés de l'Employeur peuvent assister aux réunions de la Commission pédagogique, ils ont le droit de parole, mais n'ont pas le droit de vote.
- 5-1.08 Les procès-verbaux de la Commission pédagogique sont communiqués par courriel et par affichage par l'Employeur à tous les employés dans un délai de dix (10) jours ouvrables de leur adoption.
- 5-1.09 La Commission pédagogique établit toute la procédure nécessaire à son fonctionnement.
- 5-1.10 Le président de la Commission pédagogique est choisi parmi les membres du Syndicat. Le secrétaire de la Commission pédagogique est choisi parmi les membres de la direction.

5-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 5-2.01 Le CRT est un comité permanent de rencontre des parties. Il a pour mandat d'étudier et de régler, dans la mesure du possible, toute question ou litige soumis par une des parties, par exemple :
- a) L'attribution des tâches des employés;
 - b) La classification des employés;
 - c) L'abolition d'un poste et la création d'un nouveau poste;
 - d) Les dates de vacances demandées par les employés;
 - e) La confection des calendriers de travail des employés professionnels et de soutien;
 - f) Tout problème relatif à la bonne marche de l'institution que soumet l'Employeur ou le Syndicat;
 - g) Tout litige résultant de l'interprétation ou de l'application des articles de la convention collective;
 - h) Les modalités de remplacement pour les congés pour études, les congés de maladie et de maternité ou tout autre congé prévu à la présente convention collective;
 - i) Tout avis ou mesure disciplinaire;

- j) Toute mise à pied, non-renouvellement, non-renouvellement de contrat d'un employé;
- k) Les politiques et la gestion de la formation et du perfectionnement qui s'adressent spécifiquement à un employé;
- l) L'étude des demandes de formation et de perfectionnement et leur acceptation s'il y a lieu;
- m) Le plan de formation tel que mentionné à l'article 8-1.06;
- n) Toute question relative à la santé et à la sécurité du travail.

5-2.02 Le CRT est composé de deux (2) membres représentants du Syndicat et de deux (2) membres représentants de l'Employeur.

5-2.03 Les représentants nommés par l'exécutif du Syndicat et ceux nommés par l'Employeur entrent en fonction au plus tard le premier (1^{er}) avril. Le mandat de tout membre est d'une (1) année et il est révocable en tout temps par son mandant. Dans les dix (10) jours ouvrables de tout changement de représentant, chaque partie en informe l'autre par écrit.

5-2.04 Le CRT se réunit à la demande d'un de ses membres.

5-2.05 L'Employeur doit, dans les trois (3) jours ouvrables d'une telle demande, convoquer une réunion du CRT en indiquant l'ordre du jour de la réunion.

5-2.06 La réunion du CRT doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle convocation.

Lors de la période estivale, la réunion doit se tenir dans les meilleurs délais possibles, compte tenu des circonstances, mais au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier de la convocation.

5-2.07 Toute résolution du CRT est nulle et sans effet si chacun des membres de l'une ou l'autre des parties n'a pas été dûment convoqué.

5-2.08 Le Syndicat nomme le président et l'Employeur le secrétaire du CRT.

5-2.09 Le procès-verbal d'une assemblée du CRT doit être signé par au moins un (1) membre de chacune des parties. Il est alors réputé adopté. Après leur adoption, les procès-verbaux sont transmis dans les cinq (5) jours ouvrables à tous les membres du Comité.

5-2.10 L'employé dont le cas doit être discuté au CRT peut, s'il le désire, se faire entendre par le comité.

5-2.11 L'Employeur et le Syndicat peuvent soumettre au CRT tout grief, et ce, sans préjudice quant aux droits prévus par la convention collective.

5-2.12 Une résolution du CRT doit être unanime, autrement il n'y a pas entente. Chaque partie détient un vote. Lorsqu'il y a entente, la décision du comité est finale et lie les parties. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de l'employé tels que prévus à la convention collective, sauf s'il est lui-même partie de l'entente.

Tout amendement, ajout ou dérogation à la convention collective doit faire l'objet d'une lettre d'entente.

5-3.00 PROMOTION À L'INTERNE

5-3.01 Lorsqu'un poste de cadre est créé ou vacant et que l'Employeur souhaite le combler, le personnel du Collège en est officiellement informé par voie d'affichage. Le poste créé ou vacant est ouvert à l'interne et à l'externe.

Une attention particulière sera portée aux candidatures venant du Collège.

5-3.02 Tout employé syndiqué qui a été choisi pour occuper un poste de cadre voit son ancienneté et son expérience s'accumuler durant les vingt-quatre (24) premiers mois, et cesser de s'accumuler, mais demeurer à son crédit entre les vingt-quatrième (24^e) et quarante-huitième (48^e) mois. Pour les employés syndiqués occupant un poste de cadre à la signature de la présente convention collective, ces délais s'appliquent à partir du jour de la signature.

5-3.03 Dans la situation où l'employé souhaite réintégrer son poste, il doit aviser l'Employeur avant le 1^{er} mars.

Si l'employé effectue un retour dans l'unité d'accréditation dans les deux (2) premières années, il reprend le poste qu'il occupait au moment de sa nomination, entendu que ce retour doit s'effectuer au début d'une année scolaire.

Si l'employé souhaite effectuer un retour entre le vingt-quatrième (24^e) et le quarante-huitième (48^e) mois, il a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective, entendu que ce retour doit s'effectuer au début d'une année scolaire.

5-3.04 Dans le cas où le poste qu'il occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.

CHAPITRE 6-0.00 - EMPLOI

6-1.00 ENGAGEMENT – RENGAGEMENT

- 6-1.01 L'engagement d'un employé se fait par contrat écrit sur la formule telle qu'annexée (annexe G). Tout contrat d'engagement doit être signé par l'employé et le signataire de l'Employeur. L'Employeur priorise l'engagement d'employés à temps complet, et ce, sous réserve de ses besoins et de ceux de sa clientèle.
- L'Employeur transmet par courriel et par courrier une copie intégrale du contrat au Syndicat. La transmission se fait la même journée que la signature.
- 6-1.02 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel employé dans les dix (10) jours ouvrables de la signature de son contrat.
- 6-1.03 Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si le poste confié à un employé est créé par l'absence d'un autre employé en congé pour études, congé de maladie, congé de maternité ou tout autre congé autorisé par la loi ou par la convention collective. Le nom du bénéficiaire de ce congé est écrit sur le contrat ainsi que la date présumée du retour à son travail; le contrat de remplacement prenant fin à cette date ou au retour du bénéficiaire du congé si ce retour précède la date présumée du retour, à moins que l'article 6-1.10 ne s'applique. Il est entendu que malgré ce qui précède l'Employeur peut aussi mettre fin au contrat s'il a une cause juste et suffisante.
- 6-1.04 Un enseignant à temps complet et à temps partiel non permanent est automatiquement réengagé pour une autre année, le premier (1^{er}) avril, à moins qu'il n'ait reçu de l'Employeur, avant cette date, un avis écrit l'avisant que son contrat ne sera pas renouvelé. Cet avis doit indiquer les principaux motifs du non-renouvellement.
- 6-1.05 À moins que la clause 6-3.02 ne s'applique, cet avis doit être précédé d'une évaluation écrite faite avant le trente-et-un (31) janvier et transmise au Syndicat avant la fin du mois de février.
- 6-1.06 L'avis de cessation d'emploi est nul s'il n'a pas été précédé de l'évaluation décrite à la clause 6-1.05. Un tel avis de cessation d'emploi ne peut donner lieu à un grief.
- 6-1.07 Les clauses 6-1.04, 6-1.05 et 6-1.06 ne s'appliquent pas à l'enseignant remplaçant ou à la leçon qui voit son contrat prendre fin automatiquement et sans renouvellement selon les conditions qui y apparaissent.
- 6-1.08 Tout contrat d'engagement est d'une durée d'un (1) an. Cependant, pour un employé engagé après le début de l'année d'engagement tel que défini à la clause 1-1.03, la durée du contrat est inférieure à un (1) an.
- 6-1.09 Tout contrat d'engagement se renouvelle automatiquement d'année en année à l'exception du contrat d'engagement de l'employé remplaçant ou occasionnel.
- a) Seuls les avis prévus aux clauses 6-1.04 et 6-2.04 peuvent empêcher le renouvellement du contrat de l'employé non permanent. De tels avis de cessation d'emploi ne peuvent donner lieu à un grief;
 - b) Seuls le congédiement prévu à l'article 6-7.00 ou la mise à pied effectuée conformément à l'article 6-3.00 peuvent mettre fin au contrat de l'employé permanent.

6-1.10 Pour l'enseignant nouvellement engagé, pendant les quatre (4) premiers mois de son engagement, l'Employeur peut en tout temps mettre fin à son contrat.

Cette cessation d'emploi ne peut donner lieu à un grief.

6-2.00 PERMANENCE

6-2.01 Permanence d'un membre du personnel enseignant

Un enseignant titulaire d'un poste, légalement qualifié, acquiert automatiquement le statut de permanent le premier (1^{er}) avril de sa deuxième (2^e) année d'engagement à la condition qu'il ait cumulé mille vingt-cinq (1 025) périodes effectivement travaillées à titre d'enseignant chez l'Employeur, à moins qu'il n'ait reçu de l'Employeur, avant cette date, l'avis de cessation d'emploi prévu à la clause 6-1.04 de la présente convention collective.

Cet avis doit être précédé de deux (2) évaluations écrites faites avant le trente-et-un (31) janvier de chaque année d'évaluation et transmises au Syndicat avant la fin du mois de février.

L'avis de cessation d'emploi est nul s'il n'a pas été précédé des évaluations décrites au paragraphe précédent. Un tel avis de cessation d'emploi ne peut donner lieu à un grief.

Les absences autorisées ou prévues dans les différentes lois et dans la convention collective ne sont pas considérées pour le calcul de l'acquisition de la permanence.

Si au premier (1^{er}) avril de sa deuxième (2^e) année d'engagement, il n'a pas cumulé mille vingt-cinq (1 025) périodes effectivement travaillées à titre d'enseignant chez l'Employeur, sa permanence lui est accordée lorsqu'il a cumulé mille vingt-cinq (1 025) périodes effectivement travaillées à titre d'enseignant chez l'Employeur.

L'enseignant remplaçant ou l'enseignant à la leçon n'a pas accès à la permanence, à moins d'obtenir un poste régulier.

À l'exception des absences autorisées ou prévues dans les différentes lois en vigueur et dans la convention collective, toute interruption de prestation de service d'un employé non permanent pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois de calendrier consécutifs interrompt le cumul des jours effectivement travaillés de l'employé. À la suite d'une telle absence, l'employé recommence un nouveau cumul pour l'obtention du nombre de jours effectivement travaillés requis pour obtenir sa permanence.

Aux fins d'application de la présente clause, chaque jour pédagogique au calendrier scolaire équivaut à quatre (4) périodes.

6-2.02 Permanence d'un membre du personnel professionnel

L'employé à temps complet ou à temps partiel, membre du personnel professionnel, acquiert automatiquement le statut de permanent deux mille cinq cent quarante-huit (2 548) heures travaillées après la date de son engagement.

Les absences autorisées ou prévues dans les différentes lois et dans la convention collective ne sont pas considérées pour le calcul de l'acquisition de la permanence.

L'employé professionnel remplaçant ou occasionnel n'a pas accès à la permanence, à moins d'obtenir un poste régulier.

À l'exception des absences autorisées ou prévues dans les différentes lois en vigueur et dans la convention collective, toute interruption de prestation de service d'un employé non permanent pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois de calendrier consécutifs interrompt le cumul des jours effectivement travaillés de l'employé. À la suite d'une telle absence, l'employé recommence un nouveau cumul pour l'obtention du nombre de jours effectivement travaillés requis pour obtenir sa permanence.

6-2.03

Permanence d'un membre du personnel de soutien

L'employé à temps complet ou à temps partiel, membre du personnel de soutien, acquiert automatiquement le statut de permanent six cent trente-sept (637) heures travaillées après la date de son engagement. Il est entendu que la permanence ne peut être acquise si l'employé n'a pas été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins six (6) mois de service continu.

L'employé de soutien remplaçant ou occasionnel n'a pas accès à la permanence, à moins d'obtenir un poste régulier.

Les absences autorisées ou prévues dans les différentes lois et dans la convention collective ne sont pas considérées pour le calcul de l'acquisition de la permanence.

À l'exception des absences autorisées ou prévues dans les différentes lois en vigueur et dans la convention collective, toute interruption de prestation de service d'un employé non permanent pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois de calendrier consécutifs interrompt le cumul des jours effectivement travaillés de l'employé. À la suite d'une telle absence, l'employé recommence un nouveau cumul pour l'obtention du nombre de jours effectivement travaillés requis pour obtenir sa permanence.

Autres dispositions

6-2.04 Pendant les périodes de probation prévues à la clause 6-2.02 et 6-2.03, l'Employeur peut en tout temps mettre fin au contrat de l'employé moyennant un préavis de deux (2) semaines à cet effet, sauf en cas de faute grave. Cette cessation d'emploi ne peut donner lieu à un grief.

- 6-2.05
- a) L'enseignant est rémunéré au prorata d'une tâche normale en fonction de sa scolarité et de son expérience;
 - b) L'employé de soutien et professionnel est rémunéré au prorata d'une tâche normale en fonction des échelles salariales applicables.

6-2.06 Lorsque l'Employeur ne peut offrir à un enseignant permanent à temps complet un poste à temps complet, ce dernier conserve sa permanence, son statut de temps complet ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus à la convention collective, s'il accepte, sur demande de l'Employeur, d'enseigner temporairement moins de soixante-dix pour cent (70%) d'une tâche normale.

Dans ce cas, l'employé est rémunéré au prorata d'une tâche normale en fonction de sa scolarité et de son expérience.

6-2.07 Lorsque l'Employeur ne peut offrir à un employé de soutien ou professionnel permanent à temps complet un poste à temps complet, ce dernier conserve sa permanence, son statut de temps complet ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus à la convention collective, s'il accepte, sur demande de l'Employeur, de travailler temporairement moins de soixante-dix pour cent (70%) d'une tâche normale.

Dans ce cas, l'employé est rémunéré au prorata d'une tâche normale, en fonction des échelles salariales applicables.

6-2.08 L'employé qui participe à un programme de retraite progressive peut travailler moins de soixante-dix pour cent (70%) d'une tâche normale. Dans ce cas, l'employé est rémunéré au prorata d'une tâche normale. Ce dernier conserve sa permanence, son statut de temps complet ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus par la convention collective. Il cumule son ancienneté et son expérience comme s'il travaillait à temps complet.

6-2.09 L'employé occasionnel ou remplaçant ne bénéficie pas des dispositions du présent article à moins de stipulations expresses à l'effet contraire et il ne peut acquérir le statut de permanent tant qu'il est réputé occasionnel ou remplaçant.

6-2.10 La règle du soixante-dix pour cent (70%) s'interprète de la façon suivante : on arrondit au chiffre supérieur si le nombre est égal ou plus grand que 0,5 et au chiffre inférieur si le nombre est inférieur à 0,5.

Exemples : 69,50% égale 70%

69,49% égale 69%

70,49% égale 70%

70,50% égale 71%

Les articles de la convention collective s'interprétant les uns par rapport aux autres, cette règle s'applique à chaque fois que l'on fait référence à un pourcentage d'une tâche à temps complet.

6-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-3.01 L'Employeur doit conserver à son service un employé permanent aussi longtemps que ce dernier peut occuper un poste pour lequel il a la compétence ou la spécialisation normalement requise et en autant que ledit Employeur soit en mesure d'offrir un tel poste conformément aux stipulations de la présente convention collective.

Personnel enseignant

6-3.02 Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied chez le personnel enseignant, l'Employeur doit procéder par spécialisation où il y a surplus d'enseignants, et ce, de la manière suivante :

- 1) D'abord, en ne renouvelant pas les contrats des enseignants non permanents, en commençant par celui dont la durée de service est la plus courte;
- 2) Si le non-renouvellement des contrats de non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, les autres membres permanents du personnel enseignant sont alors mis à pied en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience; à ancienneté et expérience égales, par celui qui a le moins de scolarité.

6-3.03 Si un enseignant permanent doit être mis à pied et s'il ne peut occuper un poste vacant parce qu'il ne possède pas les qualifications ou la spécialisation normalement requises, il obtient, s'il le désire, un congé pour études sans solde total ou partiel.

6-3.04 Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied chez le personnel enseignant, l'Employeur doit donner un avis de cessation d'emploi avant le premier (1^{er}) avril. La cessation d'emploi prend effet à la fin de l'année d'engagement.

Personnel professionnel et de soutien

6-3.05 Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied soit chez le personnel professionnel, soit chez le personnel de soutien, l'Employeur doit procéder à l'intérieur de chacune de ces catégories, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté, à condition que ceux qui ont le plus d'ancienneté possèdent les qualifications requises pour combler le ou les postes disponibles.

6-3.06 L'Employeur doit procéder de la manière suivante :

- 1) D'abord en ne renouvelant pas les contrats des employés non permanents, en commençant par celui dont la durée de service est la plus courte;
- 2) Si le non-renouvellement des contrats de non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, les autres membres permanents du personnel de soutien et du personnel professionnel sont alors mis à pied en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience; à ancienneté et expérience égales, par celui qui a le moins de scolarité.

6-3.07 Lorsque l'Employeur envisage une ou des mises à pied chez le personnel professionnel ou de soutien, il doit donner aux employés concernés un avis de cessation d'emploi.

6-3.08 L'avis prévu à la clause 6-3.07 est donné suivant les délais prévus ci-dessous :

- 1) Un (1) mois dans le cas de non-renouvellement d'un employé non permanent;
- 2) Avant le premier (1^{er}) avril pour les employés permanents. La cessation d'emploi prend effet à la fin de l'année d'engagement.

Si un employé professionnel ou de soutien permanent doit être mis à pied et s'il ne peut occuper un poste vacant parce qu'il ne possède pas les qualifications ou la spécialisation normalement requises, il obtient, s'il le désire, un congé pour études sans solde total ou partiel.

Autres dispositions

6-3.09 Aucune mise à pied d'un employé ne peut résulter directement ou indirectement d'un contrat à forfait accordé par l'Employeur.

6-3.10 Un employé mis à pied demeure sur une liste de rappel pendant vingt-quatre (24) mois.

6-3.11 La liste officielle de rappel au travail est transmise au Syndicat une (1) fois par année, au plus tard le quinze (15) juin et doit contenir, outre le nom de l'employé, son ancienneté au moment de la mise à pied et la date effective de la mise à pied. Il appartiendra à l'employé mis à pied d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse.

L'Employeur ne peut embaucher un nouvel employé tant et aussi longtemps que la liste de rappel n'est pas épuisée, si un employé ou des employés inscrits sur la liste de rappel répondent aux exigences normales du poste vacant.

L'Employeur doit rappeler au travail, par courrier recommandé à la dernière adresse connue et par courriel, les employés mis à pied selon l'ordre inverse prescrit à la clause 6-3.02 et 6-3.06.

Un employé qui ne répond pas dans les quinze (15) jours de l'envoi d'un avis de rappel perd son tour, mais demeure sur la liste de rappel au travail jusqu'à l'expiration du délai de vingt-quatre (24) mois mentionné à la clause 6-3.10.

Le poste offert à l'employé doit être dans sa catégorie.

- 6-3.12 Un employé qui répond dans les quinze (15) jours de l'envoi d'un avis de rappel en signifiant qu'il ne désire pas occuper le poste qui lui est offert, demeure sur la liste de rappel. L'Employeur passe alors à l'employé suivant.

6-4.00 ANCIENNETÉ

- 6-4.01 Pour les fins d'application de la convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, ininterrompue, en années, en mois et en jours à l'emploi de l'Employeur. L'ancienneté s'accumule à compter de la date du premier (1^{er}) jour d'emploi chez l'Employeur. L'ancienneté s'acquiert avec la permanence pour les employés détenant un poste régulier.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur reconnaît, à un employé permanent, le temps passé avec un statut de non permanent, et ce, pendant les deux (2) années qui ont précédé sa permanence. Le temps ainsi cumulé est aussi reconnu quand le service est un élément de calcul.

L'ancienneté d'un employé se calcule en années et fractions d'année de la manière suivante:

- a) Pour l'employé à temps complet: une année d'engagement vaut une année d'ancienneté;
- b) Pour l'employé à temps partiel: au prorata de la tâche normale.

Un employé ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

- 6-4.02 L'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés prévus à la convention collective ou à une loi, sauf dispositions contraires de celle-ci. Seuls la retraite, la démission, le non-renouvellement, le congédiement non contesté ou sanctionné par une sentence arbitrale et la mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois mettent fin à l'ancienneté.

- 6-4.03 Au plus tard le trente-et-un (31) octobre de chaque année scolaire, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. La liste d'ancienneté doit comprendre, par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants : le nom de l'employé, son statut d'emploi, son titre d'emploi, la date de son entrée de service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté. Cette liste est affichée pendant trente (30) jours.

Durant cette période de trente (30) jours, le Syndicat peut contester toute ancienneté apparaissant sur cette liste. Durant cette même période, tout employé peut contester et faire rectifier, s'il y a lieu, sa propre ancienneté.

- 6-4.04 À la fin de la période de trente (30) jours prévue à la clause 6-4.03, si le litige persiste, le Syndicat ou l'employé peut faire un grief conformément à l'article 11-1.00.

- 6-4.05 À la fin de la période de trente (30) jours prévue à la clause 6-4.03, s'il n'y a aucune contestation, la liste d'ancienneté devient officielle.

6-5.00 POSTE VACANT

- 6-5.01 Lorsqu'il y a un poste vacant couvert par l'unité d'accréditation, et que l'Employeur décide de le combler, il en informe les membres du personnel à son emploi, par voie d'affichage. Pendant les mois de juillet et août, les employés en sont informés par courrier à l'adresse de leur domicile et par courriel via le portail. L'Employeur fait également parvenir l'affichage par courriel aux employés mis à pied placés sur la liste de rappel dès le premier (1^{er}) jour d'affichage.

- 6-5.02 Un employé a un délai de dix (10) jours à partir de la date de l'affichage, ou de l'envoi de l'avis pour poser sa candidature.
- 6-5.03 L'Employeur peut faire appel à un employé pour l'assister dans le choix d'un candidat. Les honoraires de cet employé sont alors de cinquante dollars (50,00\$) par demi-journée.
- 6.5.04 L'Employeur procède à la classification du candidat choisi conformément aux dispositions du chapitre 10.

6-6.00 CESSION OU FERMETURE DE L'EMPLOYEUR

- 6-6.01 Si l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la cession ou du transfert total ou partiel des responsabilités administratives ou scolaires de l'Employeur, à une commission scolaire ou à une corporation publique ou semi-publique ou privée, ou de la modification des structures fondamentales de l'Employeur, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les membres du personnel assujettis à la présente convention collective sont obligatoirement étudiés par les représentants du Syndicat et de l'Employeur et ceux-ci voient à recommander des mesures propres à régler ces problèmes. Cette étude se fait au moins trois (3) mois avant la signature de tout accord. L'Employeur s'engage à inclure parmi les documents à être transmis au cours des négociations, aux fins ci-dessus mentionnées, une copie conforme de la présente convention collective.
- 6-6.02 Advenant que l'Employeur négocie avec une commission scolaire ou avec une corporation publique ou semi-publique ou privée en vue d'une cession ou d'une modification telle que décrite à la clause 6-6.01, celle-ci s'engage à informer les tiers concernés de l'existence de l'unité d'accréditation et à leur transmettre la convention collective en vigueur.
- 6-6.03 Dans le cas de fermeture de l'établissement, l'Employeur procède après avoir donné un avis écrit au Syndicat d'au moins trois (3) mois. L'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des employés.

6-7.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 6-7.01 De façon générale les mesures disciplinaires s'appliquent de façon progressive.

Sous réserve de l'application de la clause 6-7.04, les mesures disciplinaires sont les suivantes :

- a) L'avertissement écrit;
- b) La réprimande écrite;
- c) La suspension;
- d) Le congédiement.

Si l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire, il convoque l'employé par écrit en indiquant le motif de la convocation.

Une copie de la convocation doit parvenir au Syndicat dans le même délai que celle adressée à l'employé.

- 6-7.02 L'avis écrit ou la réprimande envoyé à l'employé en vertu du présent article est retiré du dossier disciplinaire et ne peut servir à déclencher l'imposition d'une mesure disciplinaire ultérieure, si aucune mesure disciplinaire n'a été entreprise contre lui dans les douze (12) mois suivant l'envoi de la mesure et si aucune autre mesure ne lui est parvenue durant cette période.
- Ce délai est de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une suspension.
- Toute absence de trente (30) jours et plus interrompt le calcul du délai.
- 6-7.03 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :
- 1) D'un aveu signé ou d'une démission signée devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;
 - 2) D'un aveu signé ou d'une démission signée en l'absence d'un représentant officiel du Syndicat, mais non dénoncée par écrit par l'employé dans les vingt (20) jours qui suivent la signature.
- 6-7.04 Si un employé cause ou est soupçonné de causer à l'Employeur, à ses membres, à ses employés ou à ses élèves un préjudice qui nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement avec traitement.
- L'employé doit être réintégré dans ses fonctions sans aucun préjudice dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa suspension temporaire si, dans l'intervalle, l'Employeur n'a pas convoqué une réunion du CRT pour l'informer de son intention de lui imposer une mesure disciplinaire. L'employé peut, lors de cette rencontre du CRT y plaider sa cause.
- L'Employeur dispose de dix (10) jours ouvrables, à la suite de la rencontre du CRT pour formuler la mesure disciplinaire qu'il désire imposer à l'employé; autrement, il est rétroactivement réintégré et confirmé dans son poste avec tous ses droits.
- 6-7.05 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit à l'employé et transmise en même temps au représentant du Syndicat avec les motifs justifiant la mesure.
- 6-7.06 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'employé ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.
- 6-7.07 En tout temps, l'employé peut exiger de consulter son dossier intégral, accompagné ou non d'un représentant syndical. L'Employeur doit remettre une copie conforme du dossier à l'employé concerné dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.
- 6-7.08 Un employé convoqué par l'Employeur pour l'imposition d'une mesure disciplinaire peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

CHAPITRE 7-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX

7-1.00 CONGÉS DE MALADIE

7-1.01 Tout employé qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement dans le cadre et selon les stipulations du présent article.

7-1.02 Pour bénéficier du présent article, l'employé informe la personne désignée par l'Employeur de la cause de son absence dès la première (1^{re}) journée d'absence ou aussitôt que possible, à moins de cas fortuit ou de force majeure.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'employé présente un certificat médical attestant son incapacité.

7-1.03 L'enseignant à temps complet a droit, en début d'année d'engagement, à un crédit maximum de vingt-huit (28) périodes de congé de maladie par année d'engagement.

L'employé de soutien ou professionnel à temps complet a droit, en début d'année d'engagement, à un crédit maximum de quarante-neuf (49) heures de congé de maladie par année d'engagement.

Aux fins de l'application du présent article, ces journées sont calculées en périodes ou en heures. Pour le personnel enseignant, une (1) journée équivaut à un maximum de quatre (4) périodes d'enseignement. Pour le personnel de soutien et professionnel, une (1) journée équivaut à un maximum de sept (7) heures de travail.

Pour un employé dont la tâche n'est pas à cent pourcent (100%), le crédit est calculé au prorata de sa tâche s'il est enseignant et au prorata du nombre d'heures de travail s'il est employé de soutien ou professionnel.

7-1.04 **Personnel enseignant :**

Les périodes ainsi accordées sont versées dans la banque de congés de maladie de l'employé et ne sont pas monnayables, sauf pour les périodes qui excèdent quatre-vingts (80) périodes. Ce nombre de périodes excédentaires est monnayé à raison de un deux-cent-soixantième (1/260^e) du salaire annuel par jour non utilisé. Le versement s'effectue lors de la période de paie suivant le trente (30) juin de l'année où la banque est complétée. Lorsque la banque de congés de maladie de l'employé atteint quatre-vingts (80) périodes, il bénéficie des dispositions de la clause 7-1.03 pour l'année suivante.

Aux fins de calcul de la banque de congés de maladie, les huit (8) premières périodes d'absences de l'année sont comptabilisées comme des congés pour affaires personnelles, en vertu de la clause 7-4.01 h). Ces périodes d'absences pour affaires personnelles ne sont pas monnayables.

Personnel de soutien et professionnel :

Les heures ainsi accordées sont versées dans la banque de congés de maladie de l'employé et ne sont pas monnayables, sauf pour la partie de jours qui excède cent-quarante (140) heures. Ce nombre d'heures excédentaires est monnayé à raison de un deux-cent-soixantième (1/260^e) du salaire annuel par jour non utilisé. Le versement s'effectue lors de la période de paie suivant le trente (30) juin de l'année où la banque est complétée. Lorsque la banque de congés de maladie de l'employé atteint cent-quarante (140) heures, il bénéficie des dispositions de la clause 7-1.03 pour l'année suivante.

Aux fins de calcul de la banque de congés de maladie, les quatorze (14) premières heures d'absences de l'année sont comptabilisées comme des congés pour affaires personnelles, en vertu de la clause 7-4.01 h). Ces heures d'absences pour affaires personnelles ne sont pas monnayables.

7-1.05 L'employé à temps complet qui ne bénéficie pas d'une banque de congés de maladie de quatre-vingts (80) périodes (enseignant) ou de cent-quarante (140) heures (soutien et professionnel), à la suite d'une maladie de moyenne durée (le congé de maladie doit être d'une durée d'au moins quinze (15) jours ininterrompus), de longue durée ou d'un congé de maternité a droit, au début de l'année qui suit son retour, à un crédit maximum de soixante (60) périodes de congé de maladie s'il est membre du personnel enseignant, ou d'un maximum de cent-cinq (105) heures de congé de maladie s'il est membre du personnel de soutien ou professionnel.

Pour un employé dont la tâche n'est pas à cent pourcent (100%), le crédit est calculé au prorata de sa tâche s'il est enseignant et au prorata du nombre d'heures de travail s'il est employé de soutien ou professionnel.

Les périodes ou les heures ainsi accordées sont versées dans une banque parallèle de congés de maladie de l'employé et ne sont pas monnayables. Elles ne peuvent être utilisées qu'en cas de congé pour cause de maladie après l'épuisement de la banque prévue à la clause 7-1.03 de l'employé.

Le nombre de périodes ou d'heures à cette banque parallèle disparaît dès que l'employé a accumulé quatre-vingts (80) périodes (enseignant) ou cent-quarante (140) heures (soutien et professionnel) par l'application de la clause 7-1.03.

7-1.06 L'employé non permanent qui n'est pas rengagé se voit rembourser, au moment de son départ, sa banque de congés de maladie à raison d'un deux-cent-soixantième (1/260^e) de son salaire annuel par jour non utilisé.

7-1.07 L'employé engagé après le début de l'année d'engagement tel que défini à la clause 1-1.03 ou qui quitte son emploi en cours d'année bénéficie des avantages prévus au présent article calculés au prorata du nombre de jours travaillés.

7-1.08 D'une année à l'autre, les jours non remboursables crédités en vertu du présent article et non utilisés, sont accumulés dans une banque de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) périodes (enseignant) ou de cent quarante (140) heures (soutien ou professionnel) non remboursables à moins de dispositions expresses à l'effet contraire.

7-1.09 L'Employeur fait connaître à l'employé l'état de sa banque de congés de maladie en décembre et en juin.

Pour le personnel enseignant, les jours de congé de maladie se comptabilisent en périodes d'enseignement effectivement à l'horaire de l'enseignant, étant entendu qu'une journée équivaut à un maximum de quatre (4) périodes retranchées de la banque de l'enseignant.

Nonobstant ce qui précède, une journée pédagogique où la présence de l'enseignant est requise équivaut à un maximum de quatre (4) périodes, dont un maximum de deux (2) périodes par demi-journée.

7-1.10 Pour les employés de soutien ou professionnel, les jours de congé de maladie se comptabilisent en heures, étant entendu qu'une journée équivaut à un maximum de sept (7) heures.

7-1.11 Lorsqu'un employé prend sa retraite ou lorsqu'il est mis à pied pour quelque raison que ce soit, sa banque de congés de maladie lui est remboursée au taux de un deux cent soixantième (1/260^e) de son salaire annuel à ce moment, par jour de congé de maladie accumulé et non utilisé.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé peut durant l'année fiscale où il prend sa retraite utiliser les jours accumulés dans sa banque de façon continue avant la date de prise effective de sa retraite ou se faire monnayer sa banque.

Advenant la cessation totale des opérations de l'Employeur, si cette cessation ne résulte pas d'une grève, la banque de congés de maladie est remboursable aux employés au taux d'un deux cent soixantième (1/260^e) de leur salaire annuel à ce moment, par jour de congé de maladie accumulé et non utilisé.

7-2.00 DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

7-2.01 Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments 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 (RQAP) ne s'applique pas.

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

Dans le cas où l'employé partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues au RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'employé reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-2.09 ou le congé pour adoption prévu à la clause 7-2.19.

7-2.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyables au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Section II - Congé de maternité

7-2.03 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-2.06 et 7-2.07, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-2.07 ou 7-2.09, selon le cas.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

7-2.04 L'employée 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 ce congé de maternité et aux indemnités prévues au présent article.

7-2.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant la semaine de l'accouchement.

Pour l'employée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

7-2.06 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité ni salaire.

7-2.07 Suspension et fractionnement du congé de maternité

a) Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la présente clause, l'Employeur verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension;

b) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

- i. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- ii. Si l'employée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- iii. Si l'employée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*: le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.12.

7-2.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

7-2.09 Cas admissibles au RQAP :

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP que l'employée 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*.

7-2.10 Cas non admissibles au RQAP

L'employée non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

De même, l'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines.

7-2.11 Dans les cas prévus aux clauses 7-2.09 et 7-2.10 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves, un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normale;
- c) Le salaire hebdomadaire de base de l'employée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu à la clause 7-2.16 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable;

- d) L'indemnité de congé de maternité, qui est versée à l'employée non rengagée pour surplus de personnel, prend fin à la date de sa fin de contrat. Par la suite, dans le cas où cette employée est rengagée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rengagement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité, une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

7-2.12 Durant le congé de maternité et la prolongation prévue à la clause 7-2.06, durant le congé de paternité prévu à la clause 7-2.18 et durant le congé pour adoption prévu à la clause 7-2.19, l'employé bénéficie des avantages suivants :

- assurance collective, à condition qu'il verse sa quote-part;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- accumulation de congés de maladie;
- droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement ou une charge de travail et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé de paternité avec traitement ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des mois de juillet et août des enseignants.

L'enseignante ou l'employée de soutien ou professionnelle peut reporter ses semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé parental.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant les semaines de vacances reportées. Lorsque ce report coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du nombre de semaines reportées.

7-2.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

L'employée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger le congé de maternité de la manière prévue à la clause 7-2.21.

7-2.14 L'employée qui ne se conforme pas à la clause précédente est réputée avoir démissionné.

7-2.15 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend sa charge d'enseignement ou de travail. Dans l'éventualité où cette charge aurait été abolie, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

7-2.16 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement :

Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'employée ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de *la Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement, le congé de maternité devant débiter à ce moment.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Autres congés spéciaux

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

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Employeur, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Elle peut alors se prévaloir des dispositions prévues à l'article 7-1.00, le cas échéant;

b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, si l'employée n'a pu fixer ces visites en dehors de ses périodes d'enseignement.

Dans les cas visés au paragraphe c) de la présente clause, l'employée de soutien ou professionnelle bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

Dans les cas visés au paragraphe c) de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) périodes d'enseignement.

7-2.17 Dans tous les cas et nonobstant toute disposition à ce contraire, l'indemnité versée par l'Employeur est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurance collectives prévues à la convention collective.

Section III - Autres congés parentaux

7-2.18 Congé de paternité

a) Congé lors de la naissance avec traitement

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Il en est de même s'il survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de la grossesse.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible;

b) Congé de paternité

1) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé dont la conjointe accouche a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve du paragraphe 3) 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. L'employé informe l'Employeur le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

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

2) Pendant les cinq (5) semaines de son congé de paternité prévu au paragraphe 1) de la présente clause, l'employé qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait du RQAP s'il en faisait la demande.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'un employé a droit de recevoir sans tenir compte des montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

L'employé non admissible aux prestations de paternité du RQAP et qui a accumulé vingt (20) semaines de service reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 1) de la présente clause, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

3) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement

Sur demande de l'employé, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'employé doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation.

- 4) Au retour du congé de paternité, l'employé reprend sa charge d'enseignement ou son poste. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement ou ce poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

7-2.19

Congé pour adoption

- a) L'employé qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible;
- b) L'employé qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qui sous réserve du paragraphe e) de la présente clause doivent être consécutives.

Toutefois, pour l'employé 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 des prestations d'assurance parentale.

Pour l'employé 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;

- c) Cas admissible au RQAP

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'employé qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait du RQAP s'il en faisait la demande.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'un employé a droit de recevoir sans tenir compte des montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*;

d) Cas non admissible au RQAP

L'employé non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et qui a accumulé vingt (20) semaines de service, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint, reçoit pendant ce congé pour adoption prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base;

e) Prolongation, suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues aux deux (2) derniers paragraphes de la clause 7-2.06 et les dispositions prévues à la clause 7-2.07 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé d'adoption de cinq (5) semaines prévu à la présente clause;

f) Au retour du congé d'adoption, l'employé reprend sa charge d'enseignement ou son poste. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement ou ce poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

7-2.20 L'employé qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant 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. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause 7-2.19 à la demande de l'employé.

7-2.21 Congé sans traitement ou partiel sans traitement

L'employé a droit à l'un des congés suivants :

a) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de quatre (4) ans est accordé à l'employée en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 7-2.03, à l'employé en prolongation de son congé de paternité prévu au paragraphe 2) de la clause 7-2.18 et à l'employé en prolongation de son congé d'adoption de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la clause 7-2.19;

Pendant la durée de ce congé, l'employé est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement, lequel doit coïncider avec le début de l'année scolaire;

Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la tâche éducative de l'enseignant doit se situer, selon sa demande, à au moins quarante pour cent (40%) de la charge éducative complète. Dans le cas d'un employé de soutien ou professionnel, sa tâche se situe, selon sa demande, à au moins quarante pour cent (40 %) de sa tâche complète.

Après entente avec l'employé, dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé selon le pourcentage de charge ou de tâche demandé, il accorde le congé en déterminant le pourcentage de charge ou de tâche le plus rapproché de la demande;

b) L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé, et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

7-2.22 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'employé accumule son ancienneté comme s'il était au travail. Il cumule son expérience comme s'il était au travail pendant la première année de son congé et au prorata du temps travaillé pour les autres années du congé. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes. De plus, il peut poser sa candidature à une charge d'enseignement ou un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

Si la fin de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement se produit en cours d'année, l'enseignant concerné peut choisir entre deux (2) options :

- a) Participer à la répartition des tâches de l'année scolaire précédant son retour, auquel cas sa charge d'enseignement ou son poste est confié à un remplaçant. Ce retour doit se faire au début de l'année civile;
- b) Prolonger son congé sans traitement par un congé sans solde, jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle son congé sans traitement prend fin.

7-2.23 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à la clause 7-2.21 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

7-2.24 L'employé en congé en vertu des dispositions relatives à l'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

À moins qu'il ne se prévale des dispositions prévues à la clause 7-2.21, l'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption ou de la prolongation de son congé obtenu en vertu des dispositions de la clause 7-2.21.

À moins de se présenter au travail, l'employé est réputé avoir démissionné.

7-2.25 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit à l'Employeur de son intention au moins trois (3) semaines avant la date de son retour.

Dans les cinq (5) jours de la réception du préavis ci-dessus mentionné, l'Employeur informe l'employé embauché pour remplacer l'employé en congé de la demande de mettre fin au congé avant la date prévue.

7-2.26 L'employé qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-2.20 bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.12 pourvu qu'il y ait normalement droit.

7-2.27 Congé pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement d'une durée indéterminée n'excédant pas une année est accordé à l'employé dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

L'employé doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

7-2.28

Obligations familiales

En plus des congés prévus à la clause 7-4.01 g), un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

Ces jours sont pris à même la banque de congé de maladie de l'employé, quand celle-ci est disponible.

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

L'employé doit fournir sur demande de l'Employeur la preuve justifiant une telle absence.

7-3.00

ASSURANCES COLLECTIVES

7-3.01

L'Employeur offre aux employés qui adhèrent au régime d'assurance collective un montant forfaitaire de trente dollars (30,00\$) par mois.

Ce montant est utilisé pour payer une partie des protections d'assurance vie et d'assurance maladie.

À chaque début d'année scolaire, et à la condition que les primes d'assurance maladie aient augmenté au cours de l'année précédente, le montant versé par l'Employeur est indexé d'un pourcentage équivalant au pourcentage d'augmentation des primes exigibles par l'assureur, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux pourcent (2%).

7-3.02

L'assurance invalidité est obligatoire pour tous les employés permanents. Les employés assument la totalité des primes de l'assurance invalidité et le résiduel des primes pour les protections vie et assurance maladie.

7-3.03

Nonobstant la clause 7-3.02, l'employé qui a cumulé trente-trois (33) ans de service pour fin de calcul à son régime de retraite, peut cesser de participer à l'assurance invalidité de longue durée.

7-3.04

Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur, appartient au Syndicat.

7-3.05

L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des employés participant au plan d'assurance collective et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée, le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'employeur, s'il y a lieu.

7-3.06

Le Syndicat accepte que le personnel exclu de l'unité d'accréditation et de la couverture de la présente convention collective se voit offrir la possibilité de participer au plan d'assurance collective prévu au présent article.

7-4.00 CONGÉS SOCIAUX

7-4.01 L'employé en service a droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après :

- a) Le mariage de l'employé : sept (7) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour du mariage;
- b) Le mariage de sa mère, de son père, de sa fille, de son fils, de sa sœur ou de son frère : la journée du mariage;
- c) Le décès de son conjoint, de son enfant, de la mère ou du père de ses enfants mineurs ou de l'enfant mineur de son conjoint : sept (7) jours de calendrier incluant le jour des funérailles, consécutifs ou avec une seule interruption;
- d) Le décès de ses mère, père, père et mère du conjoint, sœur ou frère, petite-fille ou petit-fils; quatre (4) jours de calendrier incluant le jour des funérailles, consécutifs ou avec une seule interruption;
- e) Décès d'une belle-sœur, d'un beau-frère, belle-fille, gendre, grand-mère, grand-père : le jour des funérailles; si le défunt résidait au domicile de l'employé, quatre (4) jours consécutifs, y compris celui des funérailles;
- f) Le jour de son déménagement à raison d'une seule fois par année de calendrier;
- g) À l'occasion d'une maladie grave du conjoint, d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint, et dans le cas de force majeure : un maximum de trois (3) jours ouvrables par année. Dans le cas de maladie, l'Employeur exige un certificat médical faisant état de la maladie;
- h) Pour affaires personnelles : pour le personnel enseignant : huit (8) périodes; pour le personnel de soutien ou professionnel: quatorze (14) heures. Aux fins de calcul d'un jour, une (1) journée équivaut à un maximum de quatre (4) périodes pour le personnel enseignant et à un maximum de sept (7) heures pour le personnel de soutien et professionnel.

L'employé, dans la mesure du possible, avise l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance de la prise d'un congé pour affaires personnelles.

Si un des événements précités arrive à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci bénéficie d'une journée supplémentaire.

7-4.02 L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit. L'employé doit remettre à l'Employeur toute indemnité, à l'exclusion de la partie allouée pour les frais de déplacement et de repas, jusqu'à concurrence de son salaire payé par l'Employeur.

7-5.00 CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES

7-5.01 Le personnel enseignant a droit aux congés prévus au calendrier scolaire.

7-5.02 a) Le personnel de soutien et professionnel a droit aux congés suivants qui sont chômés et payés :

- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- 24 mai ou le jour décrété par les autorités gouvernementales;
- Fête nationale;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâces;

Ces congés sont aussi accordés le jour ouvrable précédant ou suivant s'ils coïncident avec un samedi ou un dimanche;

b) Les jours du congé de Noël prévus au calendrier scolaire;

c) La semaine de relâche de fin février ou début mars.

Nonobstant ce qui précède, un employé de soutien ou professionnel pourra être tenu de travailler pendant la semaine de relâche. Dans ce cas, l'employé peut, à son choix, reporter cette semaine de congé à des dates convenues entre l'employé et l'Employeur, ou obtenir un montant forfaitaire égal à deux pour cent (2%) de son salaire annuel. Le cas échéant, le montant forfaitaire est payé à l'employé sur la paie subséquente à la semaine de relâche effectivement travaillée.

7-5.03 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités gouvernementales à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée le jour même de la fête.

7-5.04 Le personnel de soutien et professionnel bénéficie d'un nombre de semaines de vacances calculé selon les dispositions suivantes :

- moins de un (1) an de service : quatre (4) semaines calculées au prorata du nombre de jours travaillés;
- un (1) an à sept (7) ans de service : quatre (4) semaines par année;
- après sept (7) ans de service : cinq (5) semaines par année.

Les vacances doivent se prendre entre le premier (1^{er}) juillet et le trente (30) juin de l'année qui suit celle de leur acquisition et doivent coïncider, s'il y a lieu, avec les semaines de fermeture de l'Employeur, à moins d'entente différente intervenue entre l'employé et l'Employeur.

Les employés de soutien et professionnel procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le quinze (15) avril et le premier (1^{er}) mai de chaque année (annexe D). Ces dates sont soumises à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des nécessités de chaque classe d'emploi.

L'Employeur doit confirmer le choix des dates de vacances de chaque employé de soutien et professionnel au plus tard le quinze (15) mai. Les dates de vacances ne peuvent être changées par la suite qu'après entente entre l'Employeur et l'employé concerné.

7-5.05 L'employé de soutien ou professionnel peut prendre, chaque année, une (1) semaine de vacances supplémentaire, sans solde, à la condition d'avoir préalablement obtenu l'accord de l'Employeur et de respecter les conditions de demande de l'article 7-5.04.

7-5.06 Un congé chômé et payé ne peut être considéré comme une journée de vacances.

- 7-5.07 Les vacances annuelles ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre, à moins d'entente intervenue entre l'employé et l'Employeur.
- 7-5.08 Pendant ses vacances payées, l'employé de soutien ou professionnel reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait, s'il était au travail.
- 7-5.09 Si l'employé quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, avant d'avoir pris ses vacances, il a droit à titre de vacances, à toutes les sommes dues à cette fin calculées au prorata des jours travaillés.
- 7-5.10 Le calcul des vacances des employés est basé sur la période s'étendant du premier (1^{er}) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.

7-6.00 RESPONSABILITÉ CIVILE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

7-6.01 L'Employeur s'engage à protéger par une assurance responsabilité l'employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

7-6.02 L'Employeur ou son assureur dédommage tout employé pour la perte consécutive à un vol par effraction, à une perte totale ou partielle ou à une destruction de biens personnels apportés dans l'institution pour les fins de sa fonction, sauf si l'employé a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par l'employé, la compensation versée est égale au déductible prévu à ladite assurance.

Pour se prévaloir de la présente protection, l'employé doit au préalable avoir obtenu de l'Employeur l'autorisation écrite d'utiliser aux fins ci-dessus déterminées ledit matériel.

7-6.03 Si un employé est victime d'un accident de travail qui survient pendant les heures normales de travail ou lors d'activités dûment autorisées par l'Employeur (les rencontres sportives avec les élèves, les sorties, les camps...), l'Employeur fait compléter et signer le formulaire approprié de la CNESST et en informe le Syndicat par écrit.

7-6.04 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer afin de prévenir et de mettre fin à toute situation de violence physique ou de harcèlement psychologique affectant un employé.

Constitue du harcèlement, toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer de la violence physique ou du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

À cet effet, l'Employeur et le Syndicat, par leurs représentants respectifs, coopèrent pour maintenir un climat de travail exempt de toute forme de violence physique ou psychologique.

À cet égard, le Syndicat s'engage, dans la mesure du possible, à porter à la connaissance de l'Employeur toute situation de harcèlement ou de violence physique ou psychologique et l'Employeur convient de prendre alors les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

7-7.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

7-7.01 L'Employeur assume les frais de déplacement de tout employé qui doit exercer sa tâche ou une partie de sa tâche dans un autre lieu que le Collège, à savoir :

- a) Les frais de déplacement entre le Collège et le lieu où l'employé doit exercer sa tâche si ladite tâche est accomplie dans une même journée;
- b) Les déplacements équivalents à l'excédent de la distance entre le domicile de l'employé et l'établissement principal, si cet excédent est supérieur à huit (8) kilomètres;
- c) Les frais de repas, de stationnement et d'hébergement, lorsque applicables.

7-7.02 Suite à la demande de l'Employeur ou avec sa permission écrite, l'employé qui participe à des activités occasionnelles non prévues dans sa tâche, tels que congrès, journées d'activités ludiques, comités, commissions, sessions de formation ou toutes autres activités éducatives, se voit rembourser par l'Employeur ses frais de déplacement et de séjour.

7-7.03 Les critères et barèmes appliqués aux remboursements prévus au présent article sont les taux prévus pour les fonctionnaires provinciaux aux fins de frais de séjour et de déplacement.

7-7.04 Il est entendu que les frais de déplacement, de repas, de stationnement et d'hébergement mentionnés au présent article doivent avoir été préalablement autorisés par l'Employeur.

7-8.00 PRIME À LA RETRAITE

7-8.01 Tout employé qui prend sa retraite reçoit la prime suivante :

La durée totale en années, en mois et en jours à l'emploi de l'Employeur divisée par trente-cinq (35), multipliée par vingt pourcent (20%) du salaire annuel au moment du départ à la retraite. Toutefois, si l'employé est à temps partiel dans le cadre du régime de mise à la retraite progressive prévu à l'article 8-7.00 de la convention collective en vigueur, le salaire utilisé aux fins de calcul de la prime est celui qui lui aurait été versé s'il avait été à temps complet. Cette prime peut être payée à l'employé retraité dans l'année où il prend sa retraite ou dans l'année qui suit sa retraite. Advenant que plus d'un employé prenne sa retraite la même année, l'Employeur se réserve le droit d'étaler la prime sur plus d'une (1) année. Cet étalement ne pourra excéder une durée de trois (3) ans.

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de se rencontrer pour renégocier la présente clause advenant des modifications majeures à la situation financière de l'Employeur.

CHAPITRE 8-0.00 - PERFECTIONNEMENT – CONGÉ POUR ÉTUDES – CONGÉ SABBATIQUE SANS TRAITEMENT – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ – CONGÉ POUR COOPÉRATION À L'ÉTRANGER – CHARGES PUBLIQUES – RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

8-1.00 PERFECTIONNEMENT

- 8-1.01 L'Employeur reconnaît l'importance du perfectionnement pour les employés et leur fournit des possibilités réelles de perfectionnement par des activités, des cours ou des travaux utiles et pertinents à l'exercice de leur travail ou de leur profession.
- 8-1.02 Les politiques et l'organisation de la formation et du perfectionnement adressés à un groupe ou à l'ensemble du personnel de l'Employeur relèvent du mandat de la Commission pédagogique.
- 8-1.03 Les politiques et la gestion de la formation et du perfectionnement adressés spécifiquement à un employé relèvent du mandat du CRT, ce dernier étudie les demandes qui lui sont adressées et les accepte s'il y a lieu.
- Si le CRT accepte la demande de l'employé, l'Employeur s'engage à rembourser les frais de scolarité encourus.
- 8-1.04 Pour bénéficier des dispositions de la clause 8-1.03, l'employé doit faire la preuve de la réussite du cours suivi.
- 8-1.05 Pour les fins de l'application de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre*, sont considérés comme activités de formation continue: les recherches, lectures et autres activités d'information utiles à l'accomplissement de la tâche d'enseignement. Ces activités sont estimées à 0,5% de la masse salariale des enseignants.
- 8-1.06 Il est entendu que si l'Employeur révisé le plan de formation du personnel, ce dernier est révisé au CRT.

8-2.00 CONGÉ POUR ÉTUDES

- 8-2.01 Un employé permanent qui désire obtenir un congé pour études doit soumettre par écrit au CRT un exposé sommaire du programme d'études projeté avant le premier (1^{er}) mars de l'année scolaire précédant celle où il souhaite obtenir un congé. L'Employeur, suite à une recommandation favorable du CRT, accorde ce congé total ou partiel selon les conditions du présent article.
- 8-2.02 La durée d'un tel congé est d'une (1) année. L'Employeur, sur recommandation du CRT, prolonge d'une (1) autre année ce congé si le programme d'études exige une période plus longue.
- 8-2.03 Les congés pour études sont des congés sans traitement.
- 8-2.04 L'employé qui a obtenu un congé pour études peut demander à l'Employeur le remboursement de ses frais de scolarité. Suite à une recommandation favorable du CRT, l'Employeur s'engage à rembourser les frais de scolarité encourus.
- 8-2.05 Pour bénéficier des dispositions de la clause 8-2.04, l'employé doit faire la preuve de la réussite des cours suivis.

- 8-2.06 L'employé qui bénéficie des dispositions de l'article 8-2.00 est considéré à l'emploi de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé; l'employé conserve sa permanence, son statut ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus par la convention collective. Il continue de cumuler son ancienneté et son expérience.
- 8-2.07 Pendant la durée du congé et sous réserve du contrat d'assurance, l'employé peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances collectives prévus à la présente convention à la condition d'en faire la demande au début du congé et de verser par chèque postdaté la totalité des primes qui lui sont applicables. Toutefois, l'Employeur et l'employé peuvent convenir de modalités différentes de remboursement. S'il décide de ne pas maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, l'employé doit toutefois maintenir sa participation au régime de base d'assurance maladie à moins qu'il n'établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires.
- 8-2.08 À son retour, l'employé en congé pour études reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.
- Dans le cas où le poste que l'employé occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.
- 8-2.09 À moins de circonstances hors de son contrôle ou à moins d'avoir droit à un autre congé en vertu de la présente convention collective ou de la loi, l'employé qui ne revient pas au travail à la fin de son congé pour études est réputé avoir démissionné.

8-3.00 CONGÉ SABBATIQUE SANS TRAITEMENT

- 8-3.01 Tout employé permanent obtient sur demande un congé sans traitement. La durée d'un tel congé est d'une (1) année et doit coïncider avec l'année scolaire pour l'enseignant ou avec l'année civile pour l'employé de soutien ou professionnel.
- 8-3.02 Il est convenu qu'un maximum de deux (2) employés par année peuvent bénéficier de la clause 8-3.01. Dans le cas où plus de deux (2) employés font une demande, la priorité sera donnée à ceux qui ont le plus d'ancienneté. Si l'ancienneté est la même, la priorité sera donnée à celui qui a le plus d'expérience.
- L'employé qui désire obtenir un congé sabbatique sans traitement doit soumettre sa demande par écrit avant le premier (1^{er}) mars de l'année scolaire précédent celle où il souhaite obtenir un congé.
- Au plus tard le premier (1^{er}) avril, l'Employeur informe les personnes concernées et le Syndicat du nom des employés qui pourront bénéficier du congé sabbatique sans traitement.
- 8-3.03 Tout employé qui s'est déjà prévalu de la clause 8-3.01 ne pourra être éligible à un tel congé que sept (7) ans après son retour au travail.
- 8-3.04 L'employé qui bénéficie des dispositions de la clause 8-3.01 est considéré à l'emploi de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé. L'employé conserve sa permanence, son statut ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus par la convention collective. Il cumule son ancienneté, mais conserve son expérience.

8-3.05 Pendant la durée du congé et sous réserve du contrat d'assurance, l'employé peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances collectives prévus à la présente convention collective à la condition d'en faire la demande au début du congé et de verser par chèque postdaté la totalité des primes qui lui sont applicables. Toutefois, l'Employeur et l'employé peuvent convenir de modalités différentes de remboursement. S'il décide de ne pas maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, l'employé doit toutefois maintenir sa participation au régime de base d'assurance maladie à moins qu'il n'établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires.

8-3.06 À son retour, l'employé en congé sabbatique reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

Dans le cas où le poste que l'employé occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.

8-3.07 À moins de circonstances hors de son contrôle ou à moins d'avoir droit à un autre congé en vertu de la présente convention collective ou de la loi, l'employé qui ne revient pas au travail à la fin de son congé est réputé avoir démissionné.

8-3.08 Après avoir présenté une demande écrite dans un délai raisonnable et à la condition d'avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, l'employé à temps complet peut obtenir un congé partiel de travail. L'horaire et la tâche de cet employé doivent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat, celui-ci et l'Employeur.

L'employé qui bénéficie d'un congé partiel de travail conserve sa permanence, son statut de temps complet ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus à la convention collective. Il est rémunéré au prorata de la tâche normale en fonction de sa scolarité et de son expérience, s'il est enseignant et en fonction de son expérience s'il fait partie d'une autre catégorie d'employés.

L'employé continue de cumuler son ancienneté comme s'il était à temps complet et son expérience au prorata de la tâche normale.

8-4.00 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (RCTD)

8-4.01 Le RCTD a pour but de permettre à un employé permanent d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une fraction prédéterminée de sa rémunération pendant une période de congé convenue à l'avance.

8-4.02 Le RCTD comporte une période de travail et une période de congé. La période de congé se situe obligatoirement après toute période de travail.

8-4.03 La durée du RCTD est de quatre (4) ou de cinq (5) ans. La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue à l'article 7-2.00 de la présente convention collective.

8-4.04 Dans tous les cas, la durée de la période de congé est de douze (12) mois et elle doit coïncider avec une année scolaire telle que définie à l'article 1-1.04 de la convention collective, à moins que la durée prévue du régime ait été prolongée dans les cas et de la manière prévue à l'article 7-2.00 de la présente convention collective.

8-4.05 L'employé qui désire obtenir un congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

- 8-4.06 L'Employeur n'accepte aucune demande de participation au RCTD d'un employé en congé de maladie, invalide ou mis à pied.
- 8-4.07 L'Employeur informe, par voie d'affichage, les membres du personnel à son emploi de la demande d'un tel congé. Cet affichage contient les éléments suivants :
- a) l'indication qu'il s'agit d'une demande de congé à traitement différé;
 - b) l'année scolaire où doit se prendre la période de congé prévue par le régime.
- 8-4.08 À compter de l'affichage prévu à la clause 8-4.07, tout autre employé a un délai de trente (30) jours pour indiquer son souhait d'obtenir un tel congé pour la même année annoncée dans l'affichage. L'employé qui a obtenu un congé prévu aux clauses 8-2.01 et 8-3.01 ne peut participer au RCTD tant que son congé n'est pas terminé.
- 8-4.09 Il est entendu, dans le cadre de la présente convention collective qu'un maximum de deux (2) employés par année scolaire peuvent bénéficier d'une période de congé autorisé en vertu de l'article 8-4.01.
- 8-4.10 À la fin des délais prévus à la clause 8-4.08 et dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur informe les personnes concernées et le Syndicat, par écrit, du nom des employés qui pourront bénéficier du congé à traitement différé.
- 8-4.11 Si plus de deux (2) employés désirent s'inscrire dans un programme de congé à traitement différé, et portant sur la même période de congé, l'Employeur accorde la priorité aux employés n'en ayant jamais bénéficié, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté. Si l'ancienneté est la même, la priorité sera donnée à celui qui a le plus d'expérience.
- 8-4.12 L'employé qui bénéficie des dispositions de l'article 8-4.00 est considéré à l'emploi de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé. L'employé conserve sa permanence, son statut ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus par la convention collective. Il accumule son ancienneté, mais conserve son expérience.
- 8-4.13 À son retour, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.
- Dans le cas où le poste que l'employé occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.
- À moins de circonstances hors de son contrôle ou à moins d'avoir droit à un autre congé en vertu de la présente convention collective ou de la loi, l'employé qui ne revient pas au travail à la fin de son congé est réputé avoir démissionné.
- 8-4.14 Pendant chacune des années de participation au RCTD, l'employé reçoit le pourcentage de son salaire prévu ci-dessous en regard de la durée du régime.
- Durée du congé : douze (12) mois
- Durée de participation au régime :
- quatre (4) ans : soixante-quinze pour cent (75%)
 - cinq (5) ans : quatre-vingts pour cent (80%)
- Le salaire sur lequel le pourcentage est appliqué est celui prévu aux échelles de salaire. Nonobstant ce qui précède, si la scolarité de l'employé varie pendant la période de travail, la scolarité pendant le congé sera calculée au prorata de la scolarité pendant la période de travail.

8-4.15 Pendant la période de travail, la charge individuelle de travail de l'employé, à l'exception du temps supplémentaire, est la même que celle qu'il assumerait s'il ne participait pas au régime.

8-4.16 Le calcul de la contribution à un régime de retraite est établi par la loi sur les régimes de retraite alors en vigueur.

8-4.17 Advenant que l'employé cesse d'être à l'emploi de l'Employeur ou prenne sa retraite, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si l'employé n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- b) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante : les montants déjà déduits du salaire de l'employé pendant la période de travail, moins le montant reçu par l'employé durant la période de congé, et ce, sans intérêt.

Aux fins du régime de retraite, les droits et obligations reconnus sont établis par la loi sur les régimes de retraite applicable.

8-4.18 Pendant la durée du régime, le total des absences sans salaire de l'employé, pour quelque motif que ce soit, autorisé ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans salaire de l'employé, pour quelque motif que ce soit, autorisé ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée excède douze (12) mois, et les modalités prévues à la clause 8-4.17 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans salaire d'un employé, pour quelque motif que ce soit, autorisé ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

8-4.19 Dans le cas où l'employé est mis à pied, il y a continuité du contrat jusqu'à l'année scolaire suivante et si l'employé n'est pas rappelé, les dispositions 8-4.17 s'appliquent.

Si la mise à pied coïncide avec l'année du congé, l'employé bénéficie de tous les avantages que lui confère ce régime de traitement différé et sa mise à pied ne sera effective que l'année scolaire suivante, s'il y a lieu.

8-4.20 Advenant le décès de l'employé pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 8-4.17 s'appliquent.

8-4.21 Advenant que l'employé devienne invalide pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où l'employé devient invalide et les modalités prévues à la clause 8-4.17 s'appliquent, à moins que l'Employeur et l'employé s'entendent dans les quinze (15) jours du début de la période d'invalidité sur la façon de prolonger le régime.

8-4.22 Advenant un congé de maternité ou congé d'adoption:

- a) Le congé de maternité ou congé d'adoption survient pendant la période de congé :

Dans ce cas, l'employé choisit :

1. Soit de reporter le congé à traitement différé à la suite de son congé de maternité;
2. Soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 8-4.17 s'appliquent;

- b) Le congé de maternité ou le congé d'adoption survient pendant la période de contribution :

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

- c) Le congé de maternité ou le congé d'adoption survient pendant la période de contribution et se continue au moment où débute la période de congé:

Dans ce cas, l'employé choisit :

1. soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 8-4.17 s'appliquent.

8-4.23 Sauf dans les cas expressément stipulés à la présente convention collective, l'employé inscrit à un RCTD doit obligatoirement prendre la période de congé qui y est prévue.

8-5.00 CONGÉ POUR PARTICIPER À UN PROGRAMME DE COOPÉRATION AVEC L'ÉTRANGER.

8-5.01 L'employé qui a obtenu l'autorisation du CRT de participer à un programme de coopération avec l'étranger bénéficie, pendant son absence, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans. La durée d'un tel congé doit coïncider avec l'année d'engagement.

Un employé qui désire obtenir un congé en vertu de 8-5.00 doit remettre sa demande par écrit au CRT avant le premier (1^{er}) mars de l'année scolaire précédant celle où il souhaite obtenir son congé.

8-5.02 L'employé qui bénéficie des dispositions de la clause 8-5.01 est considéré à l'emploi de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé. L'employé conserve sa permanence, son statut ainsi que tous les droits, privilèges et avantages prévus par la convention collective. Il cumule son ancienneté, mais conserve son expérience. Toutefois, l'employé pourra se faire reconnaître de l'expérience si sa participation au programme de coopération consiste à enseigner à l'étranger.

Pendant la durée du congé et sous réserve du contrat d'assurance, l'employé peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances collectives prévus à la présente convention collective à la condition d'en faire la demande au début du congé et de verser par chèque postdaté la totalité des primes qui lui sont applicables. Toutefois, l'Employeur et l'employé peuvent convenir de modalités différentes de remboursement. S'il décide de ne pas maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, l'employé doit toutefois maintenir sa participation au régime de base d'assurance maladie à moins qu'il n'établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires.

8-5.03 À son retour, l'employé en congé pour participer à un programme de coopération avec l'étranger reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

Dans le cas où le poste que l'employé occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.

8-5.04 À moins de circonstances hors de son contrôle ou à moins d'avoir droit à un autre congé en vertu de la présente convention collective ou de la loi, l'employé qui ne revient pas au travail à la fin de son congé est réputé avoir démissionné.

8-6.00 CHARGES PUBLIQUES

8-6.01 L'employé qui est candidat à la fonction de député fédéral, de député provincial, de maire, de conseiller municipal ou de commissaire d'école, a le droit, après en avoir informé par écrit l'Employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. Advenant sa défaite, l'employé doit retourner à son travail dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la tenue du scrutin.

8-6.02 Si l'employé est élu ou nommé audit poste, il a droit à un congé sans salaire pour la durée de son mandat.

L'employé cumule son ancienneté et conserve son expérience.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle de la part de l'employé, ce dernier, l'Employeur et le Syndicat conviennent en CRT de modalités permettant à l'employé de poursuivre son travail si l'exercice du mandat ne nuit pas à l'organisation et à la bonne marche des opérations de l'Employeur.

Celui-ci est rémunéré au prorata de la tâche normale, en fonction de sa scolarité et de son expérience, s'il est enseignant, et en fonction de son expérience, s'il fait partie d'une autre catégorie d'employés.

L'employé continue de cumuler son ancienneté comme s'il était à temps complet et son expérience au prorata de la tâche normale.

Pendant la durée du congé et sous réserve du contrat d'assurance, l'employé peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances collectives prévus à la présente convention collective à la condition d'en faire la demande au début du congé et de verser par chèque postdaté la totalité des primes qui lui sont applicables. Toutefois, l'Employeur et l'employé peuvent convenir de modalités différentes de remboursement. S'il décide de ne pas maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, l'employé doit toutefois maintenir sa participation au régime de base d'assurance maladie, à moins qu'il n'établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires.

8-6.03 Si l'employé en congé en vertu de la clause 8-6.02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en briguant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit l'Employeur de son intention de retourner au travail. Son retour doit alors coïncider soit avec le début de l'année scolaire suivante, soit avec le début de l'année civile.

À son retour, l'employé en congé pour charges publiques reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

Dans le cas où le poste que l'employé occupait est aboli ou est occupé par un employé ayant plus d'ancienneté, celui-ci a le droit de supplanter selon les règles de la convention collective.

8-6.04 À moins de circonstances hors de son contrôle ou à moins d'avoir droit à un autre congé en vertu de la présente convention collective ou de la loi, l'employé qui ne revient pas au travail à la fin de son congé pour charge publique est réputé avoir démissionné.

8-6.05 Lorsqu'un employé entreprend un second mandat, il est présumé avoir démissionné si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de la clause 8-6.02.

8-7.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

8-7.01 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'employé doit, au préalable, s'assurer auprès de Retraite Québec qu'il est admissible à un tel régime et aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

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

L'employé transmet à l'Employeur la confirmation de Retraite Québec qu'il est admissible à un tel régime.

8-7.02 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un employé de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40%) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

8-7.03 Seul l'employé à temps complet ou considéré à temps complet participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRPE et RREGOP) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

8-7.04 Aux fins du présent article, le mot «entente» signifie l'entente mentionnée à l'annexe C.

8-7.05 L'employé qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur normalement avant le premier (1^{er}) mars précédant l'année d'engagement où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.

- a) La demande précise la période envisagée par l'employé pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée;
- b) En même temps que sa demande, l'employé fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec confirmant qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

8-7.06 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de l'Employeur; cependant, dans le cas de refus, l'Employeur lui en fournit les raisons, si l'employé en fait la demande.

8-7.07 Sous réserve de la clause 8-7.02, l'Employeur peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'employé pour tenir compte de l'organisation scolaire; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'Employeur et l'employé.

Pendant la durée de l'entente, l'Employeur répartit la tâche de l'employé en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

8-7.08 L'employé a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche de l'employé à temps complet.

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

- 8-7.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 8-7.10 L'employé peut utiliser, à raison d'un (1) jour pour un (1) jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.
- 8-7.11 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le salaire admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite (RRPE et RREGOP) est celui que l'employé aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 8-7.12 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite (RRPE et RREGOP).
- 8-7.13 Pendant la durée de l'entente, l'employé doit verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du salaire applicable, comme si l'employé ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 8-7.14 Pendant la durée de l'entente, l'employé accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 8-7.15 L'employé a droit à tous les avantages de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 8-7.16 Dans le cas où l'employé n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'employé aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.
- Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
- 8-7.17
- a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'employé, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 8-7.16, l'entente prend fin à la date de l'événement;
 - b) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
 - 1) L'entente devient nulle dans le cas où l'employé cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - 2) L'entente prend fin :
 - dans le cas où l'employé cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - dans le cas où l'employé et l'Employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - c) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le salaire admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par règlement.

- 8-7.18 L'employé démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
- 8-7.19 L'Employeur et l'employé signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive. (Annexe C)

CHAPITRE 9-0.00 - CHARGE PROFESSIONNELLE

9-1.00 LE PERSONNEL ENSEIGNANT

9-1.01 La charge professionnelle d'un enseignant est constituée notamment de périodes d'enseignement et d'activités équivalentes à des périodes d'enseignement ou des deux. Elle s'évalue en périodes d'enseignement.

9-1.02 À moins d'entente à l'effet contraire conclue dans le cadre du présent article, une période d'enseignement signifie un cours, une séance de laboratoire ou une séance de travaux pratiques, d'une durée de soixante (60) minutes, à laquelle peut s'ajouter une période de battement de cinq (5) minutes sans rémunération supplémentaire.

9-1.03 Les activités inhérentes à l'enseignement se rattachent directement aux périodes d'enseignement. Elles font partie de la tâche d'enseignement assignée à l'enseignant sans autre rétribution que le salaire régulier. Elles sont, à titre d'exemple et de façon non exhaustive :

a) La surveillance des contrôles et des examens;

Pour la session d'examen de juin, la surveillance est répartie au prorata de la tâche normale de l'enseignant. Dans la mesure du possible, lors de la planification des horaires, l'Employeur tente de répartir équitablement les surveillances d'examen;

b) Les rencontres ponctuelles avec les élèves aux heures normales de travail;

c) La participation aux journées pédagogiques et aux réunions de parents-enseignants prévues au calendrier scolaire. Il est entendu que l'Employeur identifie cinq (5) jours pour lesquels la présence de l'enseignant n'est pas requise;

d) La participation aux réunions de niveau;

e) Les réunions convoquées par l'Employeur à la suite d'une décision de la Commission pédagogique;

f) Le contrôle en classe des absences et des retards;

g) La formation continue conformément à la clause 8-1.05;

h) Toute autre tâche jugée pertinente par l'Employeur à la suite d'une décision de la Commission pédagogique.

L'Employeur ne peut exiger la présence d'un enseignant aux réunions prévues à d) et e) lorsque leur nombre dépasse douze (12) dans la même année scolaire.

9-1.04 À compter de l'année scolaire 2017-2018, la tâche d'un enseignant à temps complet est de vingt-deux (22) périodes de soixante (60) minutes ou l'équivalent en minutes réparties sur cinq jours et demi (5 ½) de travail. Cependant, l'enseignant qui se voit confier par l'Employeur une tâche supplémentaire peut voir sa tâche répartie sur six (6) jours.

Toute reconnaissance en période d'activités visant à compléter une tâche d'un enseignant doit être présentée au CRT.

- 9-1.05 L'enseignant ne peut refuser une charge professionnelle supplémentaire si ce refus a pour effet de lui laisser une charge professionnelle inférieure à celle prévue à la clause 9-1.04, sauf s'il préfère être rémunéré au prorata d'une tâche normale.
- 9-1.06 L'enseignant ne peut refuser des activités prévues à la clause 9-1.04 si sa charge professionnelle est inférieure à celle prévue à la clause 9-1.04, sauf s'il préfère être rémunéré au prorata d'une tâche normale.
- 9-1.07 La charge professionnelle des enseignants peut être aménagée différemment après entente entre les parties.
- 9-1.08 L'Employeur privilégie les charges professionnelles à temps complet.
- 9-1.09 La semaine régulière de travail pour un enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi.
- 9-1.10 La charge professionnelle est répartie sur un maximum de huit (8) heures consécutives ne dépassant pas seize heures trente (16 h 30). Les réunions de parents et les activités parascolaires ne sont pas couvertes par les limites imposées à la présente clause.
- 9-1.11 À moins qu'il en soit convenu autrement entre l'Employeur et l'enseignant, pour éviter une mise à pied ou un non-engagement, la distribution de la charge professionnelle ne peut avoir pour effet d'obliger un enseignant à enseigner une ou des matières qui ne correspondent pas à sa ou ses spécialisations telles que définies à la clause 1-1.31.
- 9-1.12 L'attribution de la tâche aux enseignants se fait conformément à la présente;
1. Avant le premier (1^{er}) mars de chaque année, la direction présente à la Commission pédagogique l'organigramme de cours et de groupes offerts pour l'année scolaire suivante;
 2. Au plus tard le dix (10) mars de chaque année, l'Employeur affiche et transmet à tous les enseignants à son emploi et sur la liste de rappel les différentes tâches projetées pour l'année scolaire suivante;
 3. Avant le premier (1^{er}) avril de chaque année, la direction rencontre individuellement les enseignants, par ordre d'ancienneté et en respectant la spécialisation et le champ d'enseignement, afin de leur proposer une tâche pour l'année scolaire suivante. Dans la mesure du possible, la direction propose à l'enseignant une tâche similaire à celle de l'année précédente;
 4. Lors de cette rencontre, l'enseignant peut demander un changement à la tâche proposée qui respecte son ancienneté et sa spécialisation. L'Employeur peut accorder le changement demandé s'il respecte l'ancienneté et la spécialisation de l'enseignant. En cas de refus de l'Employeur, l'enseignant peut demander par écrit les motifs justifiant ce refus. Auquel cas, l'Employeur les transmet par écrit à l'enseignant et au Syndicat, au plus tard dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande. Ce refus n'est pas matière à grief;
 5. L'Employeur peut proposer à un enseignant de compléter sa tâche par un ou des cours d'une autre discipline pour lequel il ne possède pas la spécialisation selon la convention collective, si cet enseignant possède des compétences particulières ou une expérience professionnelle en lien avec la discipline enseignée;
 6. Au plus tard le premier (1^{er}) avril de chaque année, l'Employeur affiche à l'interne et fait parvenir à tous les enseignants permanents la liste des tâches et de leurs titulaires pour l'année suivante.
- 9-1.13 Les préparations, plans, cours et autres productions dont l'employé est l'auteur sont sa propriété.

9-2.00 LE PERSONNEL PROFESSIONNEL ET LE PERSONNEL DE SOUTIEN

9-2.01 La semaine régulière de travail des employés professionnels et de soutien est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi.

La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures réparties sur une plage horaire débutant à sept (7) heures du matin et ne dépassant pas généralement dix-sept (17) heures.

9-2.02 Malgré la clause 9-2.01, la semaine régulière de travail et la plage horaire peuvent être réparties autrement selon les besoins du service et après entente avec le Syndicat. Il est convenu que tout horaire de travail comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

9-2.03 L'Employeur accorde à l'employé couvert par le présent article deux (2) pauses de quinze (15) minutes payées à chaque journée de travail.

9-2.04 Durant les mois de juillet et août, pour le personnel professionnel et le personnel de soutien, la semaine de travail est de trente-deux (32) heures réparties du lundi au vendredi avec généralement un maximum de sept (7) heures par jour.

9-3.00 RÉUNIONS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

9-3.01 Nonobstant la clause 9-1.03, l'Employeur peut tenir deux (2) réunions de tout son personnel durant une même année scolaire. Ces réunions se tiennent à l'intérieur des plages horaires de chaque catégorie d'employés.

CHAPITRE 10-0.00 - SALAIRES

10-1.00 LE PERSONNEL ENSEIGNANT

10-1.01 Le salaire du personnel enseignant varie en fonction de sa scolarité et de son expérience selon les règles applicables au personnel enseignant des commissions scolaires du Québec.

Les échelles de salaire à être appliquées intégralement à tous les enseignants à temps complet et à temps partiel, pour la présente convention collective, seront celles prévues à l'entente ou au décret en tenant lieu intervenue entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et enseignants qu'elle représente.

Le salaire total d'un enseignant est calculé au taux de un deux centième (1/200^e) de son salaire annuel par jour travaillé.

Le même engagement s'applique pour toute rétroactivité, indexation et forfaitaire si de tels rétroactivité, indexation et forfaitaire sont effectivement versés au secteur secondaire public.

Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les sommes à être versées le seront, au plus tard, quarante-cinq (45) jours après le versement effectué aux employés des commissions scolaires.

L'expérience et la scolarité sont déterminées par les dispositions du présent article.

10-1.02 Le temps d'enseignement, dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant est reconnu.

Pour constituer une année d'expérience, le nombre de jours d'enseignement requis est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps complet. Cependant, l'enseignant ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir auparavant complété cent trente-cinq (135) jours comme enseignant à temps complet. (Voir annexe H).

Cette accumulation peut se faire en une ou plusieurs années, mais l'année d'expérience n'est comptée qu'une seule fois par année d'engagement.

10-1.03 Le CRT peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience d'un nouvel enseignant.

10-1.04 Si nécessaire, la scolarité de l'enseignant est évaluée par un organisme accepté par le ministère de l'Éducation, entre autres, le CADRE (Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation).

L'Employeur procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de tout enseignant conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'enseignant dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'enseignant. Cette remise correspond à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant et elle est signée par l'Employeur.

10-1.05 S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'Employeur procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel pour établir sa scolarité.

10-1.06 Lorsque l'Employeur a reçu de l'enseignant tous les documents pertinents à sa scolarité, il les transmet à un organisme d'évaluation accepté par le ministère de l'Éducation.

10-1.07 Si l'attestation officielle émise par l'organisme d'évaluation reconnue par le ministère de l'Éducation lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date de son entrée en fonction.

10-1.08 Le salaire de l'enseignant est rajusté dès qu'il a réussi une (1) année de scolarité supplémentaire selon les modalités suivantes :

- a) Au premier (1^{er}) septembre, s'il a complété les études nécessaires au trente-et-un (31) août et en fournit l'attestation avant le trente-et-un (31) octobre;
- b) Au premier (1^{er}) février, s'il a complété les études nécessaires au trente-et-un (31) janvier et en fournit l'attestation avant le trente-et-un (31) mars.

L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité peut, dans les soixante (60) jours de la date d'émission de ladite attestation, déposer auprès de l'Employeur une contestation de l'évaluation.

Le comité chargé d'analyser la contestation est composé d'un (1) membre nommé par le Syndicat, un (1) membre nommé par l'Employeur et un membre nommé conjointement par les parties.

10-1.09 Le salaire de l'enseignant à temps partiel s'établit comme suit pour chaque période-année : au prorata d'un temps complet selon sa scolarité et son expérience.

Rémunération supplémentaire aux enseignants

10-1.10 Le salaire de l'enseignant à temps complet qui accepte d'effectuer une période supplémentaire est payé au prorata selon sa scolarité et son expérience.

10-1.11 Le taux horaire d'un enseignant pour s'occuper d'une activité parascolaire est le suivant :

- a) Pour l'animation d'activités sportives ou culturelles, le taux horaire utilisé est celui applicable aux entraîneurs d'équipes sportives (annexe I) auquel s'ajoute les pourcentages d'augmentations négociés pour le secteur public;
- b) Pour l'animation d'une activité nécessitant une accréditation particulière, un permis ou une formation, le taux horaire utilisé est celui applicable aux instructeurs spécialisés (annexe I) auquel s'ajoute les pourcentages d'augmentations négociés pour le secteur public.

10-1.12 Lorsqu'un enseignant accepte de participer à un voyage ou une sortie comprenant un ou plusieurs couchers, il est compensé de la manière suivante :

- a) Un (1) coucher est compensé par une (1) période d'enseignement (le paiement équivaut à un quart (¼) de un deux cent soixantième (1/260) pour chaque coucher). Chaque journée en dehors des jours de travail, soit le samedi, dimanche ou jour férié, est compensée par une (1) période d'enseignement (le paiement équivaut à 1/260 pour chaque journée);

Cette compensation est versée à l'enseignant sur la première paie suivant son retour.

10-1.13 Le salaire payé à l'enseignant pour chaque période de soixante (60) minutes pour effectuer les activités qui suivent est :

- a) Le salaire de l'enseignant à la leçon, 16 ans, pour de la récupération, du parcours ou pont organisés par l'Employeur;
- b) Le salaire annuel de base d'un enseignant à temps complet divisé par mille huit cent vingt (1 820) pour l'animation d'une activité parascolaire qui nécessite un enseignant.

10-1.14 L'enseignant qui enseigne à plus de trente-six (36) élèves à la fois reçoit un dollar cinquante cents (1,50\$) par élève supplémentaire par période enseignée. Le nombre d'élèves est en fonction du nombre inscrit au trente (30) septembre et est payable au trente (30) juin.

10-1.15 Pour l'année scolaire 2016-2017, le salaire de tous les enseignants couverts par l'article 10 est bonifié de quatre pour cent (4%). La bonification est le résultat du salaire gagné lors de l'année d'engagement multiplié par le pourcentage applicable. L'Employeur verse avant le trente (30) juillet 2017 le boni prévu à la présente clause.

10-2.00 LE PERSONNEL PROFESSIONNEL ET LE PERSONNEL DE SOUTIEN

10-2.01 Le salaire du personnel de soutien varie en fonction des échelles de salaire à être appliquées intégralement à tous les employés à temps complet et à temps partiel pour la présente convention collective. Les échelles sont celles prévues à l'entente ou au décret en tenant lieu, intervenue entre, d'une part, le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Fédération des employées et employés des services publics (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente.

Le même engagement s'applique pour toute rétroactivité, indexation et forfaitaire si de tels rétroactivité, indexation et forfaitaire sont effectivement versés au secteur secondaire public.

Pour les fins d'application des dispositions de la présente clause, les sommes à être versées le seront au plus tard quarante-cinq (45) jours après le versement effectué aux employés des commissions scolaires.

10-2.02 Le salaire du personnel professionnel varie en fonction des échelles de salaire à être appliquées intégralement à tous les employés à temps complet et à temps partiel pour la présente convention collective.

Les échelles sont celles prévues à l'entente ou au décret en tenant lieu, entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPCNF) et, d'autre part, 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 (CSQ).

Le même engagement s'applique pour toute rétroactivité, indexation et forfaitaire si de tels rétroactivité, indexation et forfaitaire sont effectivement versés au secteur secondaire public.

Pour les fins d'application des dispositions de la présente clause, les sommes à être versées le seront au plus tard quarante-cinq (45) jours après le versement effectué aux employés des commissions scolaires.

- 10-2.03 La classification et l'intégration dans les diverses échelles de salaires des employés couverts par le présent article se fait selon les mécanismes et les plans de classification applicables aux catégories de personnel des organismes publics ou parapublics décrits à la présente clause.
- 10-2.04 Une année d'expérience est accordée à l'employé faisant partie du personnel professionnel ou du personnel de soutien, dès que cet employé a travaillé l'équivalent de cinquante pour cent (50%) d'une tâche annuelle normale pour une première année au service de l'Employeur, et de soixante-dix pour cent (70%) pour les années subséquentes. Cette accumulation peut se faire en une ou plusieurs années, mais l'année d'expérience n'est comptée qu'une (1) seule fois par année d'engagement.
- 10-2.05 Tout travail fait en plus de trente-cinq (35) heures par semaine et approuvé par la direction est considéré comme temps supplémentaire.
- 10-2.06 L'employé de soutien ou professionnel qui effectue du temps supplémentaire peut demander d'être rémunéré ou d'accumuler son temps. Pour les heures de trente-cinq (35) à quarante (40), le calcul se fait à temps simple et à temps et demi (1/2) après quarante (40) heures. Le temps ainsi accumulé permet à l'employé d'augmenter son nombre de jours de vacances pour la période estivale.
- 10-2.07 L'employé de soutien ou professionnel qui effectue des tâches de classes d'emplois différentes est rémunéré au prorata de chacune de ces dites classes d'emplois.
- 10-2.08 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a déjà quitté les locaux de l'Employeur, il reçoit, pour chaque rappel, une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux horaire habituel.
- 10-2.09 Un employé de soutien ou professionnel à qui l'Employeur demande d'être disponible sur appel reçoit, pour chaque période de douze (12) heures consécutives de disponibilité, une (1) heure de son taux horaire habituel, si cette disponibilité se fait du lundi au vendredi. Si cette disponibilité est le samedi, dimanche ou un jour férié, l'employé est rémunéré trois (3) heures à son taux horaire habituel par période de douze (12) heures consécutives de disponibilité.
- Pour chaque appel, l'employé reçoit la rémunération en fonction du temps réellement effectué.
- 10-2.10 Le taux horaire d'un employé de soutien ou professionnel pour s'occuper d'une activité parascolaire est le suivant :
- a) Pour l'animation d'activités sportives ou culturelles, le taux horaire utilisé est celui applicable aux entraîneurs d'équipes sportives (annexe I) auquel s'ajoute les pourcentages d'augmentations négociés pour le secteur public;
 - b) Pour l'animation d'une activité nécessitant une accréditation particulière, un permis ou une formation, le taux horaire utilisé est celui applicable aux instructeurs spécialisés (annexe I) auquel s'ajoute les pourcentages d'augmentations négociés pour le secteur public.
- 10-2.11 Lorsqu'un employé de soutien ou professionnel accepte de participer à un voyage ou une sortie comprenant un ou plusieurs couchers, il est compensé de la manière suivante :
- a) Un (1) coucher est compensé par deux (2) heures au taux horaire de l'employé. Chaque journée est compensée par sept (7) heures au taux horaire de l'employé.
- Cette compensation est versée à l'employé de soutien ou professionnel sur la première paie suivant son retour.

10-2.12

Le salaire des employés de soutien permanents est bonifié de quatre pour cent (4%) à chaque année couverte par la présente convention collective où il y a 430 élèves et plus d'inscrits au Collège au 30 septembre. S'il y a moins de 430 élèves à cette date, le salaire de ces employés est bonifié de deux pour cent (2%). La bonification est le résultat du salaire gagné lors d'une année d'engagement multiplié par le pourcentage applicable.

L'Employeur verse avant le trente (30) juillet de chaque année le boni prévu à la présente clause.

Nonobstant ce qui précède, pour l'année scolaire 2016/2017, le salaire de tous les employés de soutien ou professionnel couverts par l'article 10 est bonifié de quatre pourcent (4%).

10-3.00

VERSEMENT DES SALAIRES

10-3.01

Le salaire de tout employé est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis et est déposé dans un compte personnel ouvert à cette fin dans une banque ou une caisse populaire. Le versement devant échoir un jour de congé est négociable le jour ouvrable précédent. Pour le personnel de soutien et professionnel, les semaines de vacances sont payables sur la dernière paie précédent les vacances de chaque employé.

Advenant une erreur dans la paie d'un employé, le montant dû est remboursé à l'employé sur la paie suivant la notification de l'erreur.

CHAPITRE 11-0.00 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11-1.00 GRIEFS

11-1.01 Les parties conviennent de régler les griefs localement dans la mesure du possible.

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.

Il est de l'intention des parties d'arriver à une solution équitable à toute mésentente qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

11-1.02 Tout employé, tout groupe d'employés ou le Syndicat qui se croit lésé à la suite d'une application ou une interprétation de la convention collective doit soumettre son grief à l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait donnant lieu audit grief sans toutefois dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui y a donné lieu.

Pendant les vacances d'été des enseignants, les délais ne courent pas.

11-1.03 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et à l'employé concerné dans le cas où ce dernier a lui-même présenté son grief.

11-1.04 Si l'Employeur ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au CRT dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la fin du délai de réponse.

À la suite de la tenue du comité des relations de travail, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du CRT, donner sa réponse par écrit et la communiquer au Syndicat et à l'employé concerné.

Si un règlement intervient à la suite de la réponse de l'Employeur prévue au paragraphe précédent, il doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur et une entente doit être signée par les représentants autorisés des parties.

Si aucune entente n'intervient à la suite de la tenue du CRT, les parties conviennent de discuter de la pertinence de soumettre, d'un commun accord, la mésentente à un médiateur-arbitre.

11-1.05 L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et le ou les correctifs requis. Une erreur technique dans la soumission écrite du grief n'en entraîne pas l'annulation.

11-1.06 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

Si l'arbitre décide que le grief est bien fondé, mais que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet la question pour décision finale.

11-2.00 ARBITRAGE

11-2.01 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

11-2.02 À moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le Syndicat se soit désisté du grief, le Syndicat peut exiger que le grief soit référé à l'arbitrage après l'expiration du délai prévu à la clause 11-1.03.

Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu du présent article sont référés par accord entre les parties à un médiateur-arbitre ou à un arbitre désigné par accord entre les parties.

Si les parties ne peuvent en venir à un accord quant au nom d'un arbitre, l'une ou l'autre peut s'adresser au ministre du Travail afin qu'il en désigne un, conformément au *Code du travail*.

- 11-2.03 Les parties peuvent, de consentement mutuel, désigner des assesseurs à l'arbitre.
- 11-2.04 À moins qu'il ne soit avisé qu'un règlement est intervenu entre les parties ou que le Syndicat ne se soit désisté du grief, l'arbitre doit fixer la date et le lieu de l'audition du grief.
- 11-2.05 L'arbitre désigné conformément au présent article possède les pouvoirs dévolus aux arbitres par le *Code du travail*.
- 11-2.06 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend une décision motivée et signée qui lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision de l'arbitre devant tout autre tribunal, la sentence s'applique tant et aussi longtemps que l'une ou l'autre des parties n'a pas épuisé ses recours. L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 11-2.07 Dans le cas où des assesseurs ont été nommés, l'arbitre ne peut ni siéger ni délibérer seul.
- 11-2.08 Dans tous les cas de suspension ou autres mesures disciplinaires, l'Employeur doit établir les motifs invoqués à l'employé et a le fardeau de prouver leur bien-fondé. L'arbitre peut:
- a) Réintégrer l'employé dans ses fonctions avec tous ses droits;
 - b) Maintenir la décision de l'Employeur;
 - c) Réduire la sanction imposée;
 - d) Rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable dans les circonstances.
- 11-2.09 Si la décision de l'arbitre maintient un employé dans ses fonctions, il conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.
- 11-2.10 L'arbitre décide du grief conformément aux dispositions de la présente convention collective et de la preuve fournie par les parties. L'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention collective, ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 11-2.11 Si l'arbitre décide d'accorder une indemnité à un employé, il doit tenir compte du salaire reçu dans l'intervalle ainsi que de toute autre somme d'argent reliée à l'emploi, au sens le plus large du mot, reçue à quelque titre que ce soit durant ce même intervalle.
- 11-2.12 Chaque partie assume, s'il y a lieu, les frais et honoraires de son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 11-2.13 Un grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération peut être soumis dans un délai d'un (1) an et l'employé a droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise.

CHAPITRE 12-0.00 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

12-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 12-1.01 La convention collective s'applique à compter du 30 juin 2017, et ce, jusqu'au 30 juin 2022. Elle n'a aucun effet rétroactif à moins de stipulation expresse à l'effet contraire.
- 12-1.02 Six (6) mois avant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit de dénonciation de la présente convention collective. Les négociations devront alors commencer dans les trente (30) jours de cet avis.
- 12-1.03 À son expiration, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 12-1.04 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- La présente convention collective rend caduque toute lettre d'entente antérieure à sa signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 21^{er} jour du mois de juin 2017.

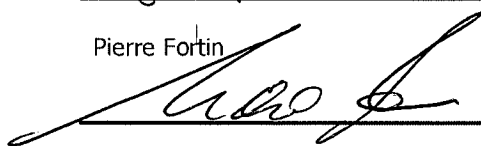
Pour l'Employeur



Anne Marie Blais



Pierre Fortin

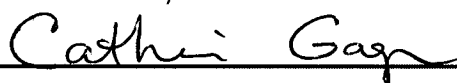


Claudine Robitaille

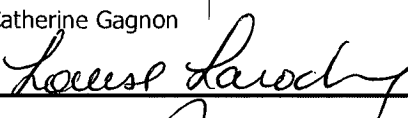
Pour le Syndicat



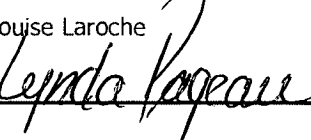
Mélanie Tremblay



Catherine Gagnon



Louise Laroche



Lynda Pageau

ANNEXE A - PLANCHER D'EMPLOI

L'Employeur s'engage à garder à son emploi au moins six (6) employés de soutien.

ANNEXE B - JOURNÉES D'ACTIVITÉS LUDIQUES

Les parties conviennent que la présence de tous les enseignants est requise lors des journées d'activités ludiques.

Les parties conviennent également que la clause 9-1.10 de la convention collective en vigueur s'applique à ces deux (2) journées.

Ces journées sont identifiées comme des jours zéro (0) au calendrier scolaire. En cas d'annulation des activités prévues, la journée zéro (0) est remplacée par un jour de classe.

ANNEXE C - CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

Le Collège Mont-Royal :

Appelé ci-après : «l'Employeur»

ET

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

Appelé ci-après : «l'employé»

Objet : Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite de façon progressive.

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 8-7.16 et 8-7.17.

2. Temps travaillé.

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

Pour l'année scolaire : _____ : _____ %

Pour l'année scolaire : _____ : _____ %

Pour l'année scolaire : _____ : _____ %

Pour l'année scolaire : _____ : _____ %

Pour l'année scolaire : _____ : _____ %

Référence : article 8-7.00

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur et l'employé 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 régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve de la clause 8-7.06.

Autres modalités d'application du régime convenues avec l'employé.

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

Pour l'Employeur

L'employé

|

|

ANNEXE D - DEMANDE DE VACANCES ANNUELLES

Employés de soutien et professionnel

SECTION I : Identification		
Nom de l'employé:		
En vertu de ma convention collective, au 1er juillet 20__, j'aurai droit à __ jours de vacances.		
Conformément à la clause 7-5.04, les vacances doivent se prendre entre le premier (1 ^{er}) juillet et le trente (30) juin de l'année qui suit celle de leur acquisition et doivent coïncider, s'il y a lieu, avec les semaines de fermeture de l'Employeur à moins d'entente différente intervenue entre l'employé et l'Employeur.		
SECTION II : Choix des vacances annuelles		
Voici mes choix pour la répartition de mes vacances annuelles pour l'année scolaire 20__-20__ :		
DU	AU	TOTAL
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Vacances supplémentaires (sans-solde, 7-5.05):		
TOTAL :		
<hr style="width: 40%; margin-left: 0;"/> Signature de l'employé <hr style="width: 30%; margin-left: 0;"/> Date 		
SECTION III : Date limite		
REMETTRE VOS CHOIX À L'EMPLOYEUR <u>AVANT LE 1^{er} MAI</u>		

SECTION IV : Approbation du supérieur immédiat

Conformément à la clause 7-5.04, l'Employeur doit confirmer le choix des dates de vacances de chaque employé de soutien et professionnel au plus tard le 15 mai. Les dates de vacances ne peuvent être changées par la suite qu'après entente entre l'Employeur et l'employé de soutien concerné.

Les choix de vacances de l'employé (e) par l'Employeur sont acceptés.

Signature du supérieur immédiat

Date

ANNEXE E - PORTES OUVERTES

Les parties conviennent que tous les employés participent bénévolement à la journée «portes ouvertes».

Toutefois, pour le personnel de soutien et professionnel, l'Employeur rémunère les heures excédentaires à quatre (4).

ANNEXE F - ANIMATEUR DE NIVEAU

L'animateur de niveau est un enseignant qui a la responsabilité du suivi des groupes d'élèves d'un niveau donné. En collaboration avec la direction des services aux élèves et en collégialité avec les enseignants du niveau concerné, il propose des solutions et participe notamment à les mettre en œuvre afin de favoriser une atmosphère calme et propice à l'étude dans les classes de ce niveau.

Dans l'exercice de ses responsabilités, l'animateur de niveau se conforme aux politiques et règlements de l'Employeur.

Sa tâche comporte, à titre d'exemples et de façon non exhaustive :

- l'accueil et l'intégration des nouveaux élèves de son niveau;
- l'animation des classes de son niveau (messages aux élèves, ordre et propreté des locaux, affichage, dîners de classe);
- la planification des élections des représentants de classe de son niveau et la mobilisation de ceux-ci;
- l'élaboration et les modifications des plans de classe lorsque la situation l'exige;
- l'organisation de la rentrée des élèves de son niveau en début d'année, en collaboration avec la direction des services aux élèves;
- être la personne-ressource de son niveau dans le dossier de prévention de l'intimidation entre les élèves en collaboration avec la direction.

L'Employeur fournit à l'animateur de niveau, les informations nécessaires à l'accomplissement de sa tâche.

La nomination des animateurs se fait par l'Employeur.

L'Employeur ne peut obliger un enseignant à occuper le poste d'animateur de niveau. De plus, un enseignant peut se désister du poste d'animateur de niveau sans préjudice à ses droits syndicaux.

Ce désistement doit se faire avant le premier (1^{er}) mars et prend effet à la fin de l'année scolaire en cours.

La rémunération des animateurs de niveau se calcule en nombre de périodes. Ce nombre de périodes est établi à 66,66% en première (1^{ère}) secondaire et de 33,33% par groupe du niveau concerné de la deuxième (2^e) à la cinquième (5^e) année du secondaire. Il est entendu que la rémunération minimum est de une (1) période.

Ces périodes font partie de la charge professionnelle de l'enseignant conformément à l'article 9-0.00 de la convention collective et sont calculées en fonction d'un horaire basé sur un cycle de six (6) jours et des périodes de soixante (60) minutes.

ANNEXE G - CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN ENSEIGNANT

CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN ENSEIGNANT

ENTRE :

Le COLLÈGE MONT-ROYAL

2165, rue Baldwin, Montréal QC H1L 5A7

ci-après appelé « **L'employeur** »,

ET

Nom :

Ci-après appelé « **L'employé** »

1. L'employeur retient les services de l'employé à titre d'enseignant. Ce contrat est en vigueur à compter du _____ (*date*) _____ selon les modalités prévues au présent contrat.

2. L'employé est engagé conformément à la politique de la Corporation du Collège Mont-Royal :
 - à temps complet : pour _____ périodes / 6 jours
 - à temps partiel : pour _____ périodes / 6 jours
 - à la leçon : pour _____.

3. L'employé remplace un autre employé actuellement en congé :
 - Oui
 - Non
 - La date du début du remplacement est le _____ (*date*) _____.
 - L'employé remplacé est _____ (*nom de l'employé*) _____ et la date présumée de son retour au travail est le _____ (*date*) _____.

4. Transmission d'informations :
 - a) L'employé transmet la déclaration portant sur ses antécédents judiciaires et déclare qu'il n'a pas fait l'objet d'accusation ou de condamnation pénale ou criminelle et s'engage à signaler tout changement relatif à ses antécédents judiciaires dans les dix (10) jours à compter de celui où il en est informé, tant dans le cas d'une mise en accusation, d'une déclaration de culpabilité ou d'une ordonnance judiciaire. L'employeur fait vérifier cette déclaration. Le présent contrat est conditionnel aux résultats de la vérification des antécédents judiciaires.
 - b) Tout employé fournit sans délai les originaux des pièces justificatives permettant d'attester sa formation et son expérience avant la signature du contrat, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. L'employé s'engage à maintenir à jour l'état des pièces justificatives de sa formation et son expérience.

5. La formation (à confirmer avec documents certifiés) de l'employé sont :

- La scolarité : _____
- L'expérience : _____

6. L'employé reconnaît avoir pris connaissance et reçu une copie conforme sur support papier ou numérique de :

- La convention collective;
- La politique des technologies de l'information et des communications;
- La politique vestimentaire;
- La politique de prévention contre le harcèlement.
- La politique de confidentialité (pour personnes concernées).

En foi de quoi, les parties ont signé ce contrat d'engagement à Montréal, ce _____ (*date*) _____
jour de _____ (*mois et année*) _____.

Anne-Marie Blais

Directrice générale

Pour l'employeur. |

Nom de l'employé

c. c. Syndicat des employées et employés du Collège Mont-Royal

ANNEXE G - CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN EMPLOYÉ DE SOUTIEN OU D'UN EMPLOYÉ PROFESSIONNEL

Entre : Le COLLÈGE MONT-ROYAL
2165, rue Baldwin, Montréal QC H1L 5A7
ci-après appelé « L'employeur »,

Et : Nom :
Ci-après appelé « **L'employé** »

1. L'employeur retient les services de l'employé à titre de _____ (*poste occupé*) _____. Ce contrat est en vigueur à compter du ____ (*date*) _____ selon les modalités prévues au présent contrat.

2. L'employé est engagé conformément à la politique de la Corporation du Collège Mont-Royal à titre de :
 - Employé de soutien :
 - à temps complet : : pour ____ heures / semaine
 - à temps partiel : pour ____ heures / semaine
 - occasionnel : pour ____ heures / semaine

 - Employé professionnel :
 - à temps complet : : pour ____ heures / semaine
 - à temps partiel : pour ____ heures / semaine
 - occasionnel : pour ____ heures / semaine

3. L'employé remplace un autre employé actuellement en congé :
 - Oui
 - Non
 - La date du début du remplacement est le ____ (*date*) _____.
 - L'employé remplacé est ____ (*nom de l'employé*) _____ et sa date de retour prévu est le ____ (*date*) _____.

4. Transmission d'informations :
 - a) L'employé transmet la déclaration portant sur ses antécédents judiciaires et déclare qu'il n'a pas fait l'objet d'accusation ou de condamnation pénale ou criminelle et s'engage à signaler tout changement relatif à ses antécédents judiciaires dans les dix (10) jours à compter de celui où il en est informé tant dans le cas d'une mise en accusation, d'une déclaration de culpabilité ou d'une ordonnance judiciaire. L'employeur fait vérifier cette déclaration. Le présent contrat est conditionnel aux résultats de la vérification des antécédents judiciaires.

b) Tout employé fournit sans délai les originaux des pièces justificatives permettant d'attester sa formation et son expérience avant la signature du contrat, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. L'employé s'engage à maintenir à jour l'état des pièces justificatives de sa formation et son expérience.

5. L'employé reconnaît avoir pris connaissance et reçu une copie conforme sur support papier ou numérique de :

- La convention collective;
- La politique des technologies de l'information et des communications;
- La politique vestimentaire;
- La politique de prévention contre le harcèlement.
- La politique de confidentialité (pour personnes concernées).

En foi de quoi, les parties ont signé ce contrat d'engagement à Montréal, ce _____ (*date*) _____
jour de _____ (*mois et année*) _____.

Anne-Marie Blais
Directrice générale
Pour l'employeur.

Nom de l'employé

c. c. Syndicat des employées et employés du Collège Mont-Royal

ANNEXE H – CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

ANNEXE H

CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 10-1.02

		Années d'expérience	Échéance d'expérience
L'enseignante ou l'enseignant X est actuellement payé à		0	1
Après	90 jours	1	2
Après	$\frac{45}{(135)} + 90$ jours	2	3
Après	$\frac{45}{(135)} + 90$ jours	3	4
Après	$\frac{45}{(135)} + 90$ jours	4	5
Après 1 année à temps plein	10-1.02*	5	6
Après à temps partiel, à la leçon ou comme suppléante ou suppléant occasionnel	$\frac{45}{(135)} + 90$ jours	6	7

* Congés où l'expérience s'accumule

Année Scolaire	Jours de travail crédités			Utilisation des jours aux fins de calcul de l'expérience			Solde après utilisation	Nombre d'années d'expérience reconnues
	Solde reporté	Jours travaillés	Total	45	90	45		
A	-	10	10	-	-	-	10	-
B	10	115	125	-	90	-	35	1
C	35	120	155	45	90	-	20	2
D	20	170	190	45	90	45	10	3
E	-	125	125	-	90	-	35	4
F	35	80	115	45	-	-	70	4
G	70	65	135	-	90	45	-	5

ANNEXE I - TAUX DES ACTIVITÉS PARASCOLAIRES

ENTRAINEUR ÉQUIPE SPORTIVE

Échelon	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 04-02
1	17,84	18,20	18,66

INSTRUCTEUR SPÉCIALISÉ

Échelon	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019- 04-02
1	21,53	21,96	22,40
2	22,29	22,73	23,19
3	22,90	23,35	23,82
4	23,61	24,08	24,56
5	24,33	24,82	25,31
6	25,08	25,58	26,09
7	25,82	26,34	26,86
8	26,48	27,01	27,55
9	26,69	27,22	27,76
10	28,46	29,03	29,61
11	29,33	29,92	30,52
12	30,31	30,92	31,54

ANNEXE J - LETTRE D'ENTENTE SUR LES RÉCUPÉRATIONS

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention collective, à approuver et à payer annuellement un minimum de cent cinquante (150) heures de récupération pour l'ensemble des enseignants qui en font la demande.

La récupération est une rencontre organisée par l'Employeur entre un enseignant et un groupe d'élèves à l'extérieur de l'horaire des cours. La récupération est faite sur une base volontaire et est rémunérée au taux horaire de l'enseignant à la leçon, 16 ans, conformément à la clause 10-1.13.

L'enseignant qui souhaite organiser une ou des périodes de récupération doit en faire la demande à l'Employeur.