

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-2016-7745

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3983

EMPLOYEUR COLLÈGE SAINT-PAUL 235, RUE SAINTE-ANNE VARENNES QC J3X 1R6 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1707 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS LES AVOCATS LE CORRE & ASSOCIÉS S.E.N.C.R.L. 2550, BOULEVARD DANIEL-JOHNSON, BUREAU 650 LAVAL QC H7T 2L1		
Date signature : 2016-08-26 Date dépôt : 2016-09-06	Nombre de salariés visés : 47	Date début : 2016-08-24 Date d'expiration : 2021-08-23

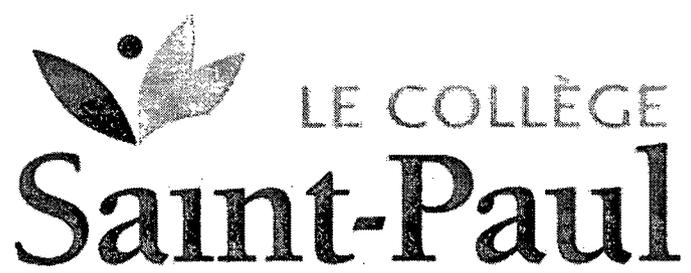
Remarque :

V. D. : n° 18086-09.

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2016-09-07
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

INTERVENUE ENTRE

COLLÈGE SAINT-PAUL

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1707
(Personnel enseignant)**

Expiration le 24 AOÛT 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 2	CHAMP D'APPLICATION.....	9
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE DES DROITS.....	10
ARTICLE 4	PRÉROGATIVES DU SYNDICAT.....	11
ARTICLE 5	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 6	COMITÉ PÉDAGOGIQUE ET REPRÉSENTANT DE DÉPARTEMENT.....	16
ARTICLE 7	ENGAGEMENT.....	18
ARTICLE 8	NON-RÉENGAGEMENT, DÉMISSIONS, FIN D'ENGAGEMENT ...	20
ARTICLE 9	PERMANENCE.....	21
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 11	ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ ET D'EXPÉRIENCE.....	24
ARTICLE 12	CLASSEMENT.....	26
ARTICLE 13	ANNÉES D'EXPÉRIENCE.....	27
ARTICLE 14	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	29
ARTICLE 15	PROMOTION - MUTATION.....	30
ARTICLE 16	ASSURANCES COLLECTIVES.....	31
ARTICLE 17	RÉMUNÉRATION.....	33
ARTICLE 18	CHARGE DE TRAVAIL.....	37
ARTICLE 19	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ACCIDENTS.....	49
ARTICLE 20	RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	51
ARTICLE 21	PERFÉCTIONNEMENT.....	54
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE.....	57
ARTICLE 23	CONGÉS SOCIAUX.....	59
ARTICLE 24	CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX.....	62
ARTICLE 25	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	76
ARTICLE 26	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	79
ARTICLE 27	MESURES DISCIPLINAIRES.....	85
ARTICLE 28	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	88
ARTICLE 29	DIVERS.....	90
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	91
ANNEXE A	CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	93
ANNEXE B	ACTE D'ENGAGEMENT.....	94
ANNEXE C	FICHE DE L'ENSEIGNANT.....	95
ANNEXE D	VALIDATION DU SALAIRE RÉSIDUEL.....	96
ANNEXE E	TITULARIAT.....	97
ANNEXE F	CONTRAT DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	99
ANNEXE G	CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	100

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Définitions

- 1.01 À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.
- 1.02 Activité d'encadrement
- Une activité d'encadrement correspond à une activité qui présente des caractéristiques à valeur pédagogique ou qui constitue une intervention auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves.
- Les activités d'encadrement sont octroyées selon les paramètres établis aux clauses 18.09 et 18.12.
- 1.03 Activité hors tâche
- Une activité hors tâche correspond à une activité parascolaire de nature socioculturelle ou sportive. Ces activités ne constituent pas des activités d'encadrement.
- 1.04 Année d'engagement
- Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'Employeur, soit du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 1.05 Année d'enseignement
- Les deux cents (200) jours ouvrables tels que définis par l'article 16 du *Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire* et répartis selon le calendrier scolaire établi conformément à la présente convention collective.
- 1.06 Année de scolarité
- Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée par l'Employeur selon le manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation. Pour les fins d'affectation des tâches, les fractions d'années de scolarité seront considérées selon la dernière attestation officielle du ministère de l'Éducation ou de l'Employeur.
- 1.07 Ancienneté
- Sous réserve des dispositions de l'article 11 de la présente convention collective, l'ancienneté correspond à la période d'emploi continue de tout enseignant pour le compte de l'Employeur.

1.08 Conjoints

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 an.

1.09 Direction

Le directeur général qui, pour les fins de l'application de la présente, est le représentant de l'Employeur. Le directeur général peut désigner un autre membre de la direction du Collège Saint-Paul à titre de représentant de l'Employeur.

1.10 Employeur

Le Collège Saint-Paul.

1.11 Grief

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

1.12 Période d'enseignement

Unité d'une durée de soixante-quinze (75) minutes de la subdivision de l'horaire cyclique des élèves.

1.13 Période de suppléance

Période d'une durée de soixante-quinze (75) minutes, donnée à un groupe d'élèves pendant l'absence de son enseignant.

1.14 Enseignant

Tout salarié au sens du *Code du travail* embauché par l'Employeur et dont la fonction est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la *Loi sur l'enseignement privé*.

1.15 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant qui assume au plus dix-sept (17) périodes d'enseignement par cycle horaire de neuf (9) jours.

1.16 Enseignant à temps complet

Tout enseignant qui assume au moins dix-huit (18) périodes d'enseignement par cycle horaire de neuf (9) jours.

1.17 Enseignant en restriction volontaire

Tout enseignant qui demande et obtient l'autorisation de réduire le nombre de ses périodes d'enseignement par cycle horaire de neuf (9) jours.

1.18 Représentant syndical

Toute personne dûment mandatée par le Syndicat des enseignants aux fins d'exécution de tâches déterminées par le Syndicat.

1.19 Statut

Conformément aux dispositions de la présente convention, le statut d'un enseignant est le fait d'être :

- soit un enseignant à temps complet permanent;
- soit un enseignant à temps complet non-permanent;
- soit un enseignant à temps partiel permanent;
- soit un enseignant à temps partiel non-permanent.

1.20 Suppléant occasionnel

Toute personne engagée occasionnellement par l'Employeur pour prendre en partie ou en totalité la charge d'un enseignant absent.

1.21 Syndicat

Le Syndicat des enseignants du Collège Saint-Paul (section locale 1707 du Syndicat canadien de la fonction publique).

1.22 Traitement

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

1.23 Compétence

Est réputé posséder la compétence dans une discipline, l'enseignant qui répond à l'un des trois critères suivants :

- avoir un brevet d'enseignement permettant d'enseigner la discipline visée;

- avoir l'expérience d'enseignement à au moins un (1) groupe pendant un (1) an, dans la discipline visée, à l'intérieur des cinq (5) dernières années;
- avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la discipline visée.

1.24 Discipline

Toute branche du savoir circonscrite dans un programme de cours dispensé à l'un des différents niveaux.

1.25 Titulaire

Enseignant ayant la responsabilité d'assurer la communication entre les élèves et les autres enseignants d'une classe donnée, la direction de l'école et la famille et de soutenir et guider les élèves dans la recherche d'une solution à leurs problèmes. (La nomenclature des tâches inhérentes à la fonction de titulaire apparaît à l'Annexe E).

1.26 Coordonnateur des projets personnels

Libéré de quatre (4) périodes d'enseignement par cycle de neuf (9) jours, le coordonnateur des projets personnels assume, en collaboration avec l'Employeur, les responsabilités suivantes :

- Étudier les sujets des projets personnels des élèves de 4^e secondaire;
- Effectuer les corrections quant à la démarche choisie dans l'élaboration de la structure du projet personnel;
- Former les superviseurs des projets personnels;
- Effectuer le suivi auprès de certains élèves si des problèmes surviennent pendant la 5^e secondaire entre le superviseur et l'élève;
- Rencontrer les superviseurs et les élèves pour des formations et la diffusion d'informations essentielles au bon déroulement des projets personnels;
- Assister aux rencontres avec le comité pédagogique pour le choix des sujets;
- Accompagner l'enseignant de Méthode et technique de travail de la 4^e secondaire dans le suivi de la recherche à effectuer par les élèves de la 4^e secondaire.

1.27 Coordonnateur de l'application du PÉI

Libéré de quatre (4) périodes d'enseignement par cycle de neuf (9) jours, le coordonnateur de l'application du PÉI assume, en collaboration avec l'Employeur, les responsabilités suivantes :

- Planifier la formation des enseignants et des élèves;

- Développer plus spécifiquement, sur cinq (5) ans, une gradation dans l'application des programmes de l'IB et de la SÉBIQ;
- Développer une vision commune de l'évaluation critériée de l'ensemble des intervenants;
- Implanter des stratégies permettant un processus de modération interne pour chaque discipline;
- Collaborer aux formations données aux parents;
- Aider les enseignants à la rédaction des plans de cours conformément aux exigences de l'IB et de la SÉBIQ.

1.28 Responsable des sports

Libéré de douze (12) périodes d'enseignement par cycle de neuf (9) jours, le responsable des sports assume, en collaboration avec l'Employeur, les responsabilités suivantes :

- l'organisation et la coordination des activités sportives de masse;
- l'organisation et la coordination des activités sportives d'élite;
- la programmation des activités sportives;
- la supervision des entraîneurs;
- la planification et la gestion des budgets de l'ensemble des activités sportives.

1.29 Animateur au PÉI (60 heures d'encadrement)

L'animateur au PÉI, en collaboration avec la direction du Collège, assume les responsabilités suivantes :

- Animer les réunions des enseignants au PÉI de son niveau et en faire le suivi :
 - élaborer l'ordre du jour;
 - diffuser tous les documents et les informations pertinentes;
 - composer le compte rendu des réunions;
 - assurer un suivi de la rencontre de niveau auprès de la direction;
- Assister aux rencontres d'animateurs PÉI, une par cycle, et composer le compte rendu des réunions à tour de rôle;
- Être le lien entre les enseignants du niveau et la direction;
- Coordonner et évaluer le projet interdisciplinaire et en faire l'unité de travail;
- Planifier les actions du niveau en complétant le tableau prévu à cette fin;
- Superviser les tâches (en lien avec le PÉI) qui doivent être accomplies par les titulaires;
- Informer les titulaires et autres enseignants du niveau des échéances quant aux services communautaires et au cahier PÉI;
- Participer au jury des projets personnels.

Les enseignants qui ont la responsabilité de l'animation PÉI sont libérés pendant une journée pédagogique identifiée par l'Employeur.

ARTICLE 2 **CHAMP D'APPLICATION**

- 2.01 La présente convention collective régit tous les enseignants salariés au sens du *Code du travail* à l'emploi du Collège Saint-Paul.
- 2.02 La convention s'applique exclusivement au personnel enseignant de l'Employeur.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DES DROITS

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des enseignants pour les négociations et les fins d'application de la convention collective.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 3.03 Si une partie estime avoir été lésée dans ses droits, elle peut poser un grief; le fardeau de la preuve incombe au plaignant.

ARTICLE 4 PRÉROGATIVES DU SYNDICAT

Régime syndical

- 4.01 L'appartenance au Syndicat est une condition de maintien de l'emploi pour tout enseignant soumis à cette convention. Cette clause s'applique aux enseignants actuellement à l'emploi de l'Employeur et à ceux qui le deviennent.
- 4.02 Lorsqu'un enseignant est expulsé du Syndicat, son expulsion n'invalide pas son engagement ou son réengagement, sauf dans les cas suivants :
- a) l'enseignant a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) l'enseignant a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.
- 4.03 L'Employeur déduit du traitement de chacun des enseignants la cotisation fixée par le Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui. Dans ce dernier cas, le Syndicat devra en aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) semaines avant la paye sur laquelle s'appliquera la retenue.
- 4.04 Pour tous les enseignants, la cotisation fixée par le Syndicat est déduite également sur chacun des versements du traitement. Cette retenue devra être remise au trésorier du Syndicat au moment de chacune des payes. La liste des cotisants et le montant retenu pour chacun sera quant à elle remise au Syndicat mensuellement.

Affichage et droit de réunion

- 4.05 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher sur un babillard prévu à cette seule fin à la salle des enseignants et à tout autre endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents adressés aux enseignants.
- Le Syndicat peut distribuer tout document à caractère syndical à ses membres sur les lieux et durant les heures de travail sans toutefois interrompre un enseignant en cours.
- 4.06 L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser les services de l'imprimerie et de photocopie, et ce, durant les heures normales de travail. Les frais encourus sont payables mensuellement.

- 4.07 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans les locaux de l'Employeur moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur.

Information

- 4.08 a) Au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat :
1. la liste des membres de la Corporation et son comité exécutif;
 2. la liste complète des enseignants pour l'année courante;
 3. la liste des enseignants démissionnaires;
 4. la liste des enseignants en congé avec ou sans traitement;
 5. la liste des membres du personnel et de la direction de l'Employeur;
 6. la copie de l'acte d'engagement de l'enseignant;
- b) Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la copie de la fiche de chacun des enseignants (Annexe C);
- c) L'exactitude des listes mentionnées au paragraphe a) et les renseignements fournis par l'Annexe C peuvent être contestés par le Syndicat par voie de grief.
- 4.09 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence, les modifications aux renseignements prévus à la clause 4.08.
- 4.10 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence, une copie de l'acceptation ou du refus par l'Employeur de chacune des demandes de congé avec ou sans traitement et sa prolongation, s'il y a lieu. Cette clause ne vise pas les congés prévus aux articles 22, 23 et 24.
- 4.11 L'Employeur consulte le Syndicat sur le calendrier scolaire.

Libération pour activités syndicales

a) Congés sans perte de traitement sans remboursement :

- 4.12 Lorsque, à la demande de l'Employeur ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des enseignants se tient pendant l'horaire des élèves, les enseignants impliqués dans lesdites réunions peuvent y assister sans perte de traitement pour la période de temps que dure la réunion.
- 4.13 L'enseignant-témoin ou requérant à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage obtient l'autorisation de s'absenter, sans perte de traitement, pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage.
- Un seul enseignant dont la présence est nécessaire pour agir comme conseiller syndical lors des séances d'audition d'un tribunal d'arbitrage obtient de l'Employeur la permission de s'absenter sans perte de traitement.
- 4.14 L'enseignant, membre de l'un ou l'autre des comités suivants, peut s'absenter sans perte de traitement pour assister aux réunions du comité :
- comité pédagogique;
 - comité des relations du travail et comité de griefs;
 - comité de perfectionnement;
 - comité de santé et de sécurité.

- 4.15 Les rencontres conjointes prévues aux présentes ne doivent pas avoir pour effet de causer une perte de traitement à l'enseignant qui y participe.
- Les dispositions de la présente clause s'appliquent également aux rencontres de négociations, l'étape de conciliation comprise s'il y a lieu, pour lesquelles un maximum de trois (3) enseignants sont libérés avec traitement.

b) Congés sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat :

- 4.16 Tout enseignant, membre du comité de griefs du Syndicat, a le droit de s'absenter en tout temps et d'enquêter pour obtenir les informations nécessaires à la présentation possible d'un grief. L'Employeur est immédiatement avisé.
- 4.17 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtient l'autorisation de l'Employeur de s'absenter pour toute activité d'ordre syndical, et ce, sans perte de traitement.

L'Employeur paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause précédente et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le traitement payé par lui à la personne qui a comblé ladite absence.

c) Congés sans traitement pour activités syndicales :

- 4.18 - Sur avis écrit, avant le 15 mars, tout enseignant requis et désigné par le Syndicat obtient pour l'année scolaire un congé sans traitement permettant de travailler à temps complet pour le Syndicat ou pour la centrale à laquelle il est affilié.

d) Congés pour activités syndicales

- 4.19 Au moment de l'affectation des tâches, le président du Syndicat n'est pas tenu de prendre plus de dix-huit (18) périodes de soixante-quinze (75) minutes sur un horaire de neuf (9) jours. Soixante pourcent (60%) des périodes ainsi libérées sont remboursées par le Syndicat, quarante pourcent (40%) sont à la charge de l'Employeur.

4.20 **Conseil d'administration**

- a) Au plus tard le 15 juin, le Syndicat indique à la direction générale le nom de deux (2) enseignants qui rencontreront les membres du CA pour la prochaine année scolaire;
- b) Les enseignants nommés rencontreront les membres du CA à trois (3) occasions durant l'année scolaire;
- c) Au plus tard le 15 septembre, les enseignants et le Syndicat sont avisés des dates des rencontres;
- d) Lors des rencontres, les enseignants disposeront d'une (1) heure pour discuter avec les membres du CA des points à l'ordre du jour qui auront été soumis à la direction générale par les enseignants au moins vingt (20) jours avant la rencontre;
- e) Il est entendu que les rencontres se tiennent à l'extérieur des heures de travail et n'amènent aucune compensation monétaire de l'Employeur.
- 4.21 Un enseignant convoqué pour une rencontre avec la direction générale ou la direction des services pédagogiques peut demander d'être accompagné par un représentant syndical.

ARTICLE 5 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 5.01 Le comité des relations du travail est composé de deux (2) enseignants choisis par le Syndicat et de deux (2) autres membres choisis par l'Employeur.
- 5.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par courriel; tout changement de représentant en cours de convention fera le sujet d'un avis écrit à l'autre partie.
- 5.03 Ce comité a pour fonctions d'étudier toutes les questions qui lui sont soumises relativement à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, ainsi que d'assumer toute autre responsabilité prévue à cette convention.
- 5.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables à compter de la convocation.
- 5.05 Pour les fins d'application de l'article 28, ce comité sera appelé à jouer le rôle de comité des griefs selon la procédure établie.
- 5.06 Les parties peuvent s'adjoindre respectivement toute personne qu'elles jugent nécessaire.

ARTICLE 6 COMITÉ PÉDAGOGIQUE ET REPRÉSENTANT DE DÉPARTEMENT

- 6.01 Le poste de représentant de département comporte deux (2) aspects, à savoir les fonctions de l'enseignant et les fonctions de représentant de département proprement dites.
- 6.02 À l'intérieur de son département, le représentant de département fait partie du comité pédagogique et assume les fonctions et les responsabilités suivantes :
- a) Collaborer au développement pédagogique de son département;
 - b) Participer aux rencontres du comité pédagogique, deux (2) périodes par cycle;
 - c) Participer à l'élaboration des priorités pédagogiques du Collège;
 - d) Collaborer à l'élaboration de la maquette de cours;
 - e) Conseiller le directeur général ou son représentant sur les priorités pédagogiques;
 - f) Conseiller et aviser la direction des services pédagogiques ou son représentant sur l'action pédagogique de son département;
 - g) Animer les réunions de son département et en faire le suivi;
 - Élaborer l'ordre du jour;
 - Diffuser tous les documents et les informations pertinentes;
 - Composer le compte rendu des réunions;
 - Assurer un suivi de la rencontre de département auprès de la direction;
 - h) Être le lien entre les enseignants du département et la direction;
 - i) Participer à la révision des politiques en vigueur une fois par an et donner son opinion lors de l'élaboration de nouvelles politiques;
 - j) Recueillir et valider les planifications annuelles et les unités de travail des enseignants de son département (à l'exception des départements d'arts et d'éducation physique, ces planifications annuelles et ces unités de travail seront recueillies par le représentant de département, mais seront validées par l'ensemble des représentants de département à l'intérieur du comité pédagogique);
 - k) Assurer un suivi des planifications verticales de son département;

- l) Assister plus particulièrement les nouveaux enseignants de son département et faire la supervision pédagogique des enseignants de son département qui sont à leur première année au Collège;
- m) Assurer le processus budgétaire de son département et en faire le suivi;
- n) Recueillir et valider les évaluations de fin d'année des enseignants de son département;
- o) Rencontrer un représentant de la direction une (1) fois par année pour faire le bilan de l'année et en cours d'année si nécessaire.

- 6.03 Le nombre de représentants de département sera de cinq (5).
- 6.04 L'ensemble des représentants de département est libéré d'un nombre de vingt (20) périodes.
- 6.05 La nomination est faite par l'Employeur qui choisit un des deux (2) noms recommandés par les enseignants du département. Ceux-ci doivent lui signaler leur premier choix.
- La nomination des représentants de département est faite avant le 15 avril de chaque année selon les critères suivants :
- a) Occuper un poste d'enseignant à temps complet dans l'école durant l'année où s'applique la nomination;
 - b) Être porteur d'un brevet permanent d'enseignement de la province de Québec;
 - c) Avoir un (1) an d'expérience dans la discipline à coordonner, cette année d'expérience devant avoir été acquise chez l'Employeur au cours des trois (3) dernières années.
- 6.06 Le mandat du représentant de département est d'un (1) an, soit du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante. Le mandat d'un enseignant comme représentant de département se termine automatiquement et sans avis préalable nécessaire le 30 juin.
- 6.07 Pour les fins de l'élection, l'Employeur devra faire connaître les champs associés à chaque département aux enseignants après consultation auprès du comité pédagogique, au plus tard le 1^{er} avril.

ARTICLE 7 **ENGAGEMENT**

- 7.01 L'engagement d'un enseignant est du ressort de l'Employeur et est soumis aux dispositions de la présente convention.
- 7.02 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat, et ce, dans les huit (8) jours ouvrables suivant la signature (Annexe B).
- 7.03 Tout nouvel engagement en vue de combler les postes vacants d'enseignant doit se faire selon les clauses de la présente convention, notamment et entre autres :
- a) L'Employeur ne peut procéder à l'engagement d'un enseignant avant le 15 avril d'une année scolaire, si cet engagement doit prendre effet à compter de l'année scolaire suivante;
 - b) L'Employeur doit réengager d'abord les enseignants permanents mis à pied pour surplus de personnel, par ordre d'ancienneté.
- 7.04 Au moment de son engagement, l'Employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à tout nouvel enseignant avant la signature de son acte d'engagement.
- De la même façon, tout enseignant fournit avant la signature de son acte d'engagement les documents attestant ses qualifications académiques et son expérience, à défaut de quoi l'acte d'engagement est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents.
- 7.05 Au moment de la signature de l'acte d'engagement, l'Employeur fait remplir à l'enseignant les documents relatifs à l'assurance collective et à l'assurance-salaire.
- 7.06 L'acte d'engagement est d'une durée d'un (1) an s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 7.07 L'acte d'engagement de tout enseignant ne détenant pas une qualification légale se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année en cours.
- 7.08 Tout acte d'engagement d'un enseignant se renouvelle automatiquement à moins que l'Employeur ne lui fasse connaître par écrit avant le 15 avril précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

- 7.09 Le ou les acte(s) d'engagement conclu(s) avant la signature de la présente convention est (sont) compté(s) comme valide(s) pour les fins d'application du présent article.
- 7.10 L'enseignant engagé en cours d'année pour une période continue excédant soixante (60) jours ouvrables signe un contrat conforme à l'Annexe B et a droit aux avantages de la convention collective pour toute la durée de son engagement, au prorata de sa tâche, sauf pour ce qui concerne l'acquisition de la permanence.

ARTICLE 8 NON-RÉENGAGEMENT, DÉMISSIONS, FIN D'ENGAGEMENT

8.01 Pour tous les cas de non-réengagement, démission ou fin d'engagement, l'Employeur verse à l'enseignant au moment de son départ toutes les sommes qui lui sont dues, calculées au prorata des jours travaillés. Cet enseignant a également le droit à toute indexation et toute rétroactivité et ces montants lui sont calculés rétroactivement au prorata du temps de l'acte d'engagement travaillé. Dans ce cas, l'enseignant pourra se prévaloir du droit de grief et d'arbitrage après la date de cessation d'emploi.

Démission ou fin d'engagement

8.02 L'enseignant qui veut démissionner fait parvenir un avis écrit à l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date anticipée de départ.

8.03 Les parties conviennent que tout enseignant démissionnaire et les enseignants dont l'acte d'engagement prend fin sont reconnus être des salariés représentés par le Syndicat accrédité pour les fins de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage jusqu'à la date définitive de cessation d'emploi.

8.04 Si l'Employeur décide de ne pas renouveler l'acte d'engagement d'un enseignant non permanent, il doit en avertir l'intéressé par lettre recommandée ou en lui remettant la lettre en mains propres au plus tard le 15 mai de l'année scolaire pour laquelle il a été engagé; copie de cette lettre doit être remise au Syndicat.

Cette lettre doit contenir les motifs pour lesquels l'Employeur a décidé de ne pas renouveler ledit acte d'engagement.

8.05 Nonobstant la clause 8.01, le non-renouvellement de l'acte d'engagement d'un enseignant non-permanent ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 9 **PERMANENCE**

- 9.01 À moins que l'Employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 7.08, l'enseignant à temps complet ou à temps partiel acquiert sa permanence à la signature de son troisième (3^e) acte d'engagement consécutif à titre d'enseignant à temps complet ou à temps partiel ou le 15 avril de sa deuxième (2^e) année d'engagement à moins qu'une entente pour cause entre l'Employeur et le Syndicat ne soit signifiée à l'enseignant, au plus tard le 15 avril, retardant l'attribution de la permanence jusqu'au 15 avril de sa troisième (3^e) année d'engagement.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 L'unique enseignant permanent qui, au moment de l'affectation des tâches, subit involontairement une réduction du nombre de ses périodes d'enseignement voit son traitement et son statut maintenus.

L'Employeur peut demander à cet enseignant d'accomplir une tâche équivalente à celle qui lui accorde son statut en l'affectant à des suppléances et/ou des activités et/ou des périodes de récupération, toutes prévues à son horaire.

10.02 a) Dans le cas où l'Employeur doit réduire ses effectifs professoraux à cause d'un surplus de personnel, il procède de la façon suivante :

1. il met d'abord à pied les enseignants non-permanents;
2. puis les enseignants permanents;

b) Aux fins d'application de l'alinéa précédent, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignants ont le même statut, l'Employeur doit procéder selon l'ordre inverse d'ancienneté;

c) L'Employeur doit en avertir l'intéressé par lettre recommandée au plus tard le 15 avril précédant l'expiration de l'acte d'engagement, copie de cette lettre doit être remise au Syndicat;

d) Lorsque deux (2) ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité est réputé avoir le moins d'ancienneté.

e) Dans le cas où l'Employeur désire réduire le nombre d'élèves, il en avise le Syndicat au plus tard le 15 février de l'année scolaire précédant celle où aura lieu la réduction, il prévoit de donner une liste de rappel au Syndicat.

10.03 Avant de procéder à tout nouvel engagement pour une durée de plus de trois (3) mois, lorsqu'il existe une liste de rappel, l'Employeur réengage les enseignants mis à pied, selon l'ordre inverse à celui décrit à la clause 10.02.

L'enseignant peut cependant refuser la tâche non pertinente à son champ de compétence qu'on lui offre sans pour autant perdre son droit de réengagement.

Ce droit de réengagement n'existe que pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied.

L'indemnité de départ d'un enseignant permanent suite à une réduction de personnel est équivalente à deux (2) semaines de traitement par année de service complétée au moment où l'enseignant quitte l'Employeur, jusqu'à un maximum de douze (12) semaines de salaire régulier.

Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'enseignant au moment où il quitte l'Employeur.

Cette indemnité n'est payable à un même individu qu'une (1) seule fois au cours de la présente convention collective.

- 10.04 L'enseignant, suite à un rappel au travail par l'Employeur à la dernière adresse connue par courrier recommandé, doit communiquer sa réponse à l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours, à défaut de quoi ce droit de réengagement devient caduc.
- 10.05 Dans le cas où l'Employeur engage des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilité administrative ou pédagogique à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires, le Syndicat est avisé six (6) mois à l'avance des intentions de l'Employeur de manière à pouvoir discuter avec lui des mesures à prévoir pour prévenir les effets de telle modification ou cession sur les conditions de travail de l'enseignant.
- 10.06 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit en aviser les enseignants au moins six (6) mois avant l'échéance normale prévue à la convention collective.
- 10.07 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il offre au Syndicat des enseignants l'avantage d'un achat préférentiel.

ARTICLE 11 ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ ET D'EXPÉRIENCE

- 11.01 L'ancienneté se calcule en termes d'années et de jours de service pour tout enseignant à temps complet et sous acte d'engagement annuel.
- 11.02
- a) Pour un enseignant à temps partiel, l'ancienneté se calcule en termes d'années et de jours de service au prorata d'une charge à temps complet;
 - b) Tout suppléant occasionnel détenant une qualification légale pour enseigner et qui a enseigné pendant une durée d'au moins vingt (20) jours consécutifs pour pallier l'absence continue d'un même enseignant, accumulera de l'ancienneté, et ce à partir du premier jour d'enseignement;
 - c) Tout suppléant occasionnel détenant une qualification légale pour enseigner, qui obtiendra sa permanence conformément aux dispositions de la convention collective, se verra reconnaître l'ancienneté accumulée en vertu des présentes dispositions à la date où il obtient sa permanence;
 - d) Il est entendu que cette disposition ne doit pas avoir pour conséquence d'accorder des droits supplémentaires à ce qui est prévu à la convention collective à l'exception de ce qui est prévu aux paragraphes b) et c) de la présente clause.
- 11.03 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de la Corporation n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi de l'Employeur au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle; de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques; l'ancienneté dudit enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.
- 11.04
1. L'ancienneté continue de s'accumuler :
 - a) pendant l'absence due à la maladie, à un accident de l'enseignant ou à un accident de travail;
 - b) pendant un congé sans traitement de maternité ou de paternité;
 - c) pendant le congé de maternité ou d'adoption;
 - d) pendant un congé sans traitement pour fins d'activités syndicales ou d'études;

- e) pendant la période de deux (2) ans au cours de laquelle un enseignant mis à pied pour surplus de personnel peut être rappelé par l'Employeur;
 - f) pendant un congé sabbatique.
2. L'expérience continue de s'accumuler :
- a) pendant l'absence due à la maladie ou à un accident de l'enseignant;
 - b) pendant un congé sans traitement de maternité ou d'accident de travail, ou de paternité;
 - c) pendant le congé de maternité ou d'adoption;
 - d) pendant un congé sans traitement pour fins d'études ou d'activités syndicales.
3. Nonobstant l'alinéa précédent, l'accumulation d'ancienneté et d'expérience lors de congés pour fins d'études et activités syndicales est limitée à trois (3) années de façon continue. Le congé sabbatique est limité à deux (2) ans.
4. L'enseignant en congé sans traitement pour une raison autre que celles mentionnées en 1a), b), c), d), e) et f) conserve son ancienneté sans nouvelle accumulation, sauf dispositions contraires spécifiées dans la convention.

L'enseignant en congé sans traitement pour des raisons autres que celles mentionnées en 2 a), b), c) et d) conserve son expérience sans nouvelle accumulation, sauf dispositions contraires spécifiées dans la convention.

11.05

Tout enseignant ayant accumulé un (1) an d'ancienneté chez l'Employeur et qui passe à un autre poste chez l'Employeur peut, à la fin de son mandat, reprendre son poste d'enseignant. Les années qu'il a passées comme cadre ou professionnel comptent dans le calcul de son ancienneté et de son expérience.

ARTICLE 12 CLASSEMENT

- 12.01 L'enseignant remet à l'Employeur tous les documents relatifs à la scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et les documents officiels attestant son expérience, pas plus tard que le trentième (30^e) jour après la date de son embauche.
- 12.02 Pour chaque enseignant embauché, l'Employeur établit un classement provisoire en se fondant 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.
- En cas de désaccord entre l'enseignant et l'Employeur sur l'évaluation de sa scolarité, l'enseignant peut recourir à la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant l'émission de l'attestation de sa scolarité par l'Employeur.
- Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception par l'Employeur de l'ensemble des documents pertinents incluant l'évaluation de la FEEP s'il y a lieu, l'Employeur informe l'enseignant par écrit de son classement et de l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaît. Copie est transmise au Syndicat.
- 12.03 L'attestation officielle de scolarité de l'Employeur détermine la catégorie (scolarité) de l'enseignant au 1^{er} septembre d'une année donnée.
- 12.04 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé, avec effet rétroactif, soit au 1^{er} septembre soit au 1^{er} janvier selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 12.05 Si un enseignant poursuit des études et désire être reclassé, il le sera selon le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, sans préjudice de la scolarité déjà reconnue.
- 12.06 L'attestation officielle de scolarité de l'Employeur est remise à l'enseignant avec copie au Syndicat.

ARTICLE 13 ANNÉES D'EXPÉRIENCE

- 13.01 Au moment de l'engagement d'un nouvel enseignant, le calcul des années d'expérience se fait selon les clauses prévues au présent article.
- 13.02
- a) Aux fins d'application de la présente convention, on considère comme années d'expérience toute année pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique à temps complet ou pendant quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous l'autorité gouvernementale hors du Québec;
 - b) Toute charge d'enseignement dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous l'autorité gouvernementale hors du Québec comme enseignant à temps partiel, à la leçon, ou comme suppléant occasionnel est reconnue et peut être accumulée pour constituer une année d'expérience, à la condition que l'enseignant ait accumulé une expérience pouvant équivaloir à cent trente-cinq (135) jours ouvrables d'enseignement à temps complet, que ces jours soient accumulés à l'intérieur d'une même année de travail ou de façon successive.
- 13.03 L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant exerce au service de l'Employeur peut, lors de son engagement et/ou ultérieurement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :
- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
 - b) une année est constituée de deux cents (200) jours de travail consécutifs, mais on peut accumuler toutes les périodes de service continu d'une durée inférieure pour constituer une ou des années;
 - c) chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.
- 13.04 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au service de l'Employeur.

13.05 Au début de chaque année d'enseignement, l'enseignant se voit ajouter une (1) année additionnelle d'expérience à celle(s) déjà reconnue(s).

ARTICLE 14 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 14.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail) quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'Employeur et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit enseignant lorsque l'enseignant en a été reconnu coupable par un tribunal civil.
- 14.02 Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

ARTICLE 15 PROMOTION - MUTATION

- 15.01
- a) En cas de création d'un poste de cadre ou de professionnel, ou de vacances à de tels postes, les enseignants sont officiellement informés par voie d'affichage deux (2) semaines avant que ce poste soit comblé. Advenant l'ouverture d'un tel poste au cours des vacances d'été, les enseignants sont avisés par courrier expédié à leur domicile. Il est entendu que la période d'été se calcule du lendemain du dernier jour prévu au calendrier scolaire jusqu'au retour des enseignants au début de l'année scolaire;
 - b) L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, la nature du travail, les qualifications requises, la fonction du supérieur immédiat, l'échelle de salaires, l'horaire de travail, la fonction du responsable à qui les candidatures doivent être remises ainsi que la date limite des candidatures;
 - c) Copie de tel avis est transmise au Syndicat.
- 15.02
- Lorsque deux (2) candidats à un poste de cadre ou de professionnel sont reconnus de compétence égale, selon les critères établis pour ce poste, le candidat de l'interne aura la priorité sur tout autre candidat.
- Chaque enseignant déjà au service de l'Employeur ayant postulé audit poste recevra une réponse écrite à sa candidature.
- 15.03
- a) Lorsqu'un enseignant est nommé pour remplir temporairement un poste de direction, pour une période inférieure à une année scolaire, il reçoit le traitement prévu pour ce poste pour le temps où il l'occupe à moins que ce traitement ne soit moins élevé que celui qu'il recevait à titre d'enseignant. Lorsque cesse l'occupation de ce poste, l'enseignant réintègre immédiatement le poste qu'il occupait avant sa nomination avec les droits dont il jouissait avant de remplir ce poste provisoire;
 - b) Lorsqu'un enseignant est nommé pour remplir un poste de direction pour une période supérieure ou égale à une année scolaire, il reçoit le traitement prévu pour ce poste pour le temps où il l'occupe à moins que ce traitement ne soit moins élevé que celui qu'il recevait à titre d'enseignant. Lorsque cesse l'occupation de ce poste, à son retour, l'enseignant est réintégré selon le mécanisme d'affectation des tâches prévu à la présente convention.

ARTICLE 16 ASSURANCES COLLECTIVES

16.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurance-salaire ainsi que d'un régime d'assurance collective accident-maladie, soins dentaires, qui doit aussi comporter des bénéfices d'assurance vie, lesquels régimes seront obligatoires pour tous les membres du Syndicat ayant une charge d'enseignement égale ou supérieure à quarante pourcent (40%) lorsque la période de qualification est terminée.

 Pour un nouvel employé ayant une charge supérieure ou égale à quarante pourcent (40%), une période de qualification de trois (3) mois est obligatoire. Pendant cette période, il peut être admissible aux assurances, mais il n'est pas éligible à la partie payée par l'Employeur.

 Le nouvel employé est éligible aux assurances payées par son Employeur lorsque son contrat excède quatre (4) mois.

16.02 Le choix du plan et de ses modalités relève de l'Employeur et du Syndicat.

16.03 L'Employeur s'engage à administrer les plans d'assurance collective.

Assurance-salaire

16.04 En cas de maladie, l'enseignant doit se prévaloir de son assurance-salaire dès qu'il peut en retirer les bénéfices.

16.05 L'enseignant doit remplir le formulaire fourni par l'assureur en vue d'autoriser l'Employeur à déduire de son traitement les contributions.

16.06 L'Employeur, le Syndicat et les enseignants conviennent de participer à un régime d'assurance-salaire payé entièrement par les employés et comportant une période de carence d'au moins vingt (20) jours ouvrables.

16.07 La participation au régime d'assurance-salaire est obligatoire pour tout enseignant à temps complet et temps partiel admissible selon l'article 16.01.

16.08 L'Employeur s'engage à retenir sur chaque versement de traitement la contribution de l'enseignant au régime d'assurance-salaire.

Autres assurances

16.09 Pour la durée de la convention collective, la participation de l'Employeur se limitera annuellement à cinquante-cinq mille dollars (55 000\$) compte tenu du plan choisi conformément à la clause 16.02 pour les assurances vie, maladie et dentaire.

16.10

Si un enseignant manifeste le désir d'ajouter au régime un régime supplémentaire, il devra le faire entièrement à ses frais. Le participant à un régime supplémentaire doit autoriser par écrit l'Employeur à retenir sur son traitement les contributions requises.

ARTICLE 17 RÉMUNÉRATION

- 17.01 Pour les fins du présent article, le salaire de base de l'enseignant à temps complet est fixé en fonction de la scolarité et de l'expérience telles que définies dans la présente convention.
- 17.02
- a) L'enseignant à temps complet dont la charge d'enseignement n'atteint pas le maximum prévu à la clause 18.05 est rémunéré en fonction de sa scolarité et de son expérience en proportion du salaire qu'il aurait s'il avait une charge maximale d'enseignement;
 - b) L'enseignant à temps partiel est rémunéré en fonction de sa scolarité et de son expérience en proportion du salaire qu'il aurait s'il avait une charge maximale d'enseignement conformément à la clause 18.05;
 - c) Dans les cas prévus aux alinéas a) et b), la réduction correspond à un vingt-quatrième (1/24^e) du salaire annuel d'un enseignant à temps complet pour chaque période d'enseignement manquante.
- 17.03 L'enseignant qui accepte, en vertu de la clause 18.06, une charge d'enseignement supérieure au maximum prévu à la clause 18.05 reçoit un supplément équivalent à la proportion de sa charge d'enseignement qui excède la charge maximale d'enseignement d'un enseignant à temps complet.
- 17.04
- a) L'Employeur s'engage à appliquer intégralement à tous les enseignants les échelles de salaire à être appliquées au secteur secondaire public pour les années couvertes par la présente convention;
 - b) Les dates de changement d'échelle de salaire sont celles à être appliquées au secteur secondaire public. Les échelles de salaires du secteur public apparaissent en annexe à la convention.
- 17.05
- a) L'enseignant permanent qui subit une restriction involontaire pourra prendre une pleine charge d'encadrement et compléter sa tâche en se rendant disponible pour faire de la suppléance afin de réaliser son plein salaire comme s'il était à temps complet;
 - b) L'enseignant régulier qui assume une suppléance est rémunéré au taux du suppléant occasionnel selon l'échelle du secteur public pour une période de soixante-quinze (75) minutes.
- L'enseignant qui s'absente doit s'assurer de préparer pour celui qui fera la suppléance, la planification des périodes où il sera absent.

Le salarié qui assume une suppléance doit suivre la planification laissée par l'enseignant et doit s'assurer d'être disponible pour répondre aux questions des étudiants;

- c) Au besoin, l'enseignant qui assume une période de récupération en excédent de sa charge d'encadrement est rémunéré au taux applicable à l'enseignant à la leçon détenant dix-sept (17) ans de scolarité pour une période de soixante (60) minutes. Ces périodes doivent être préalablement autorisées par la direction. Le budget consacré annuellement à ces périodes est limité à dix-huit mille dollars (18 000\$) incluant les avantages sociaux.
- 17.06
- a) Le suppléant occasionnel est rémunéré selon les taux appliqués au secteur secondaire public pour une période de soixante-quinze (75) minutes. Nonobstant ce qui précède, le suppléant occasionnel qui effectue un remplacement de cinq (5) jours et moins est rémunéré trente-cinq dollars (35\$) pour une période de soixante-quinze (75) minutes;
 - b) Cependant, si un tel suppléant enseigne pendant une durée de vingt (20) jours pour pallier l'absence continue d'un même enseignant, son salaire sera fixé selon son expérience et sa scolarité, et ce, à partir du premier jour d'enseignement. De plus, si la durée continue de remplacement d'un suppléant occasionnel excède une période de soixante (60) jours ouvrables, celui-ci devient de facto réputé à contrat limité et bénéficie de la totalité des droits conférés par l'ensemble de la convention au prorata du nombre de jours de travail effectués, sauf en ce qui concerne la permanence;
 - c) Des absences totalisant trois (3) jours ou moins du suppléant pendant l'accumulation des vingt (20) jours consécutifs de remplacement, ou de cinq (5) jours pendant l'accumulation des soixante (60) jours, n'a pas pour effet d'interrompre ladite accumulation.
- 17.07
- Tout suppléant n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par l'Employeur.
- 17.08
- Tout suppléant occasionnel n'a droit à aucun autre bénéfice que ceux expressément prévus pour lui à la convention. Il a en outre droit à la procédure de griefs pour les clauses 17.06 et 17.07.
- 17.09
- Les salaires sont répartis sur vingt-six (26) versements égaux tous les jeudis à compter du début de l'année scolaire.
- 17.10
- Si le jeudi où la tranche de salaire doit être versée n'est pas un jour ouvrable, cette tranche est remise le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi et encaissable le jour même.

17.11 Le traitement annuel des enseignants à temps complet et à temps partiel comprend la rémunération pour la période des vacances.

Le taux horaire à la leçon et de la suppléance comprend la rémunération due pour les vacances.

17.12 Au plus tard à la deuxième (2^e) paie de juin de chaque année, une vérification du salaire reçu par chaque enseignant depuis le début de l'année d'engagement est effectuée. Si un ajustement est nécessaire, il pourra être fait avant la vingt-sixième (26^e) paie de l'année scolaire de l'année courante, après entente entre les deux parties.

L'Employeur transmet l'information avec le formulaire prévu à l'Annexe D et en transmet une copie au Syndicat.

17.13 L'enseignant qui effectue une suppléance est rémunéré à la deuxième paie qui suit la ou les suppléances.

17.14 L'enseignant qui supervise le projet personnel d'un élève du programme d'éducation internationale reçoit une rémunération de six cents dollars (600\$) pour chaque projet personnel qu'il supervise. Cette rémunération lui est versée en deux versements : trois cents dollars (300\$) à la dernière paie de décembre et trois cents dollars (300\$) à la remise du projet personnel corrigé.

17.15 L'enseignant qui quitte le service de l'Employeur avant la fin de l'année de travail pour quelque raison que ce soit, voit calculer le traitement, les suppléments de même que le résidu de sa caisse de maladie, s'il y a lieu, qui lui sont dus, de la façon suivante : le traitement de même que les suppléments, s'il y a lieu, multipliés par la fraction résultant du nombre de jours ouvrables effectués sur le nombre de jours ouvrables de l'année de travail, en soustrayant le montant correspondant au(x) versement(s) déjà effectué(s).

17.16 L'enseignant engagé en cours d'année, ou engagé pour une partie de l'année, a droit au traitement de même que les suppléments, s'il y a lieu, multiplié par la fraction résultant du nombre de jours ouvrables effectués, ou à être effectués, sur le nombre de jours ouvrables de l'année de travail.

Pénalité salariale

17.17 L'Employeur déduit un deux cent soixantième ($1/260^e$) par jour de travail du traitement annuel de même que des suppléments, s'il y a lieu, de l'enseignant dans les cas d'absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail ou un deux centième ($1/200^e$) pour toute absence non-autorisée.

- 17.18 Aucun article de la présente convention n'aura pour effet de diminuer le traitement de base de l'enseignant à l'emploi de l'Employeur.
- 17.19 Le calcul du remboursement des périodes de caisse de maladie monnayées se fait au taux de un cinq cent trente-troisième ($1/533^e$) du salaire de base par période de soixante-quinze (75) minutes.

ARTICLE 18 **CHARGE DE TRAVAIL****Fonction générale**

- 18.01 Les conditions d'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Collège et les enseignants ont l'obligation de lui donner.
- 18.02 Les dispositions du présent article visent, entre autres, à faciliter l'application des règlements du ministère de l'Éducation qui élargit la notion d'enseignement en introduisant à l'horaire de l'élève une variété d'activités dans le but de respecter les caractéristiques individuelles des élèves.
- 18.03 La charge professionnelle de l'enseignant comprend :
- a) la préparation des cours;
 - b) le contrôle des présences et des retards des élèves à ses périodes de cours, tel que requis par la direction;
 - c) la prestation des cours telle que prévue à la clause 18.05;
 - d) la préparation et la correction des travaux académiques des élèves;
 - e) l'encadrement disciplinaire de l'élève inscrit à ses périodes prévues à sa charge individuelle de travail;
 - f) la participation au travail de l'équipe de sa discipline ou des équipes de ses disciplines;
 - g) la relation professionnelle avec les élèves et leurs parents quant au comportement et au rendement de l'élève;
 - h) la planification annuelle de la programmation de chaque discipline enseignée dont copie est remise à la direction, au plus tard le 30 septembre;
 - i) la préparation de questionnaires d'examen et la correction;
 - j) l'encadrement des élèves lors d'activités spéciales tenues à l'intérieur des heures normales de travail.
- 18.04 L'Employeur peut convoquer les enseignants, en partie ou en totalité, pour des rencontres se tenant à l'intérieur des deux cents (200) jours répartis selon le calendrier établi avant le 30 juin de l'année scolaire précédant l'année de travail concernée.

- a) Nonobstant ce qui précède, l'enseignant pourra être tenu d'assister à quatre (4) rencontres de parents en dehors des heures normales de travail. Les enseignants volontaires présents aux portes ouvertes sont libérés d'une demi-journée pédagogique identifiée par l'Employeur;
- b) L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres prévues le samedi, le dimanche, les jours de fêtes légales ou les jours de congés fériés;
- c) Le calendrier des activités professionnelles prévues au calendrier couvrant la différence à combler entre les deux cents (200) jours de travail définissant l'année de travail de l'enseignant et les cent quatre-vingts (180) jours de présence des élèves comprend notamment et entre autres :
 1. les réunions avec les parents;
 2. les journées pédagogiques;
 3. la participation aux projets de l'école.

L'Employeur peut convoquer, en partie ou en totalité, les enseignants pour dix (10) rencontres annuelles, une pour chaque mois de l'année scolaire. Ces rencontres se déroulent après la classe de 16h30 à 17h30. Les dates des rencontres des mois de septembre à décembre sont déterminées au mois de juin précédent. Les dates des rencontres de janvier à juin sont déterminées au 15 novembre de chaque année.

L'Employeur peut convoquer un enseignant à une rencontre individuelle entre 8h30 et 17h30, du lundi au vendredi, après avoir convenu avec lui d'un rendez-vous.

Description de la charge individuelle de travail

- 18.05 La charge individuelle de travail maximale d'un enseignant à temps complet est de vingt-quatre (24) périodes d'enseignement de soixante-quinze (75) minutes sur un horaire de neuf (9) jours et de quatre-vingt-cinq (85) heures/année d'encadrement.
- 18.06 Tout enseignant est libre d'accepter ou de refuser de dispenser un nombre de périodes d'enseignement excédentaire à la charge maximale d'enseignement prévue aux présentes. Ces périodes supplémentaires d'enseignement entraînent une compensation monétaire telle que fixée à la clause 17.03.

- 18.07 L'enseignant à temps complet dont la charge d'enseignement n'atteint pas la charge maximale d'enseignement doit effectuer un nombre d'heures d'encadrement en proportion du nombre de périodes d'enseignement qu'il dispense par rapport à la charge maximale d'enseignement prévue à la clause 18.05.
- 18.08 Pour l'enseignant à temps partiel, le nombre d'heures d'encadrement est proportionnel au nombre de périodes d'enseignement qu'il dispense par rapport à la charge maximale d'enseignement prévue à la clause 18.05.
- 18.09 La charge d'encadrement d'un enseignant à temps complet est de quatre-vingt-cinq (85) heures composée comme suit :
- Dix (10) heures/année de récupération pour chaque enseignant des champs suivants : français, mathématiques, anglais, sciences humaines et sciences et technologie;
 - Quinze (15) heures/année de planification et organisation disciplinaire et interdisciplinaire;
 - Cinq (5) heures pour réunion PÉI (non-applicable aux animateurs PÉI et aux titulaires PÉI);
 - Le reste des heures sera comblé par des activités d'encadrement et/ou de développement pédagogique.
- Si un enseignant est absent lors d'une activité d'encadrement prévue à sa charge d'encadrement, il n'y aura pas de déduction imputée à sa banque de congés de maladie ni de coupure de traitement, mais il devra reprendre ce temps d'encadrement avant la fin de l'année scolaire en cours.
- 18.10 En contrepartie de l'encadrement effectué par les enseignants, l'Employeur libère les enseignants un maximum de deux (2) journées pédagogiques à un moment fixé par l'Employeur. Il est entendu que les journées ne sont pas fixées lors de la pédagogie pour force majeure.
- 18.11 Les journées mentionnées à 18.10 sont octroyées de la façon suivante :
- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 0 à 6 périodes d'enseignement : | 0 |
| 7 à 11 périodes d'enseignement : | ½ journée pédagogique |
| 12 à 16 périodes d'enseignement : | 1 journée pédagogique |
| 17 à 21 périodes d'enseignement : | 1 ½ journée pédagogique |
| 22 périodes d'enseignement et plus : | 2 journées pédagogiques |

18.12 Affectation des tâches d'encadrement

- a) Au plus tard le 15 avril, l'Employeur transmet à tous les enseignants la liste finale des tâches d'encadrement de l'année en cours ainsi qu'une suggestion pour l'année qui vient;
- b) Dans les cinq (5) jours de l'envoi de la liste, les enseignants peuvent suggérer des ajouts à la liste transmise par l'Employeur;
- c) Avant le 20 mai, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent en CRT pour discuter des activités d'encadrement. Il est entendu que le Syndicat peut faire des recommandations;
- d) Au plus tard le 25 mai, l'Employeur envoie la liste des activités retenues et indique quelles sont les activités obligatoires pour la prochaine année;
- e) Entre le 25 mai et le 10 juin, les enseignants qui auront une tâche d'enseignement pour l'année suivante choisissent les tâches d'encadrement en fonction des heures d'encadrement disponibles pour chaque enseignant. Il est entendu que le choix de l'enseignant ne doit pas dépasser son nombre d'heures d'encadrement au prorata de sa tâche à moins d'une entente avec l'Employeur;
- f) Le Syndicat communique à l'Employeur au plus tard le 15 juin les tâches des enseignants, le nom des enseignants n'étant pas parvenus à une entente et la liste des tâches non comblées;
- g) L'Employeur décide de la tâche d'encadrement de chacun des enseignants n'étant pas parvenu à une entente à partir de la liste des tâches non comblées;
- h) La tâche d'encadrement finale, telle que définie en f) ou g), est octroyée avant le 23 juin;
- i) L'enseignant embauché après la fin du processus se voit octroyer par l'Employeur une tâche d'encadrement au prorata de ses heures d'enseignement.

18.13 L'enseignant dont la charge d'encadrement dépasse le nombre d'heures prévues au prorata de sa tâche sera compensé en temps. L'enseignant peut, après entente avec l'Employeur, être compensé en argent à raison de un mille deux cent quatre-vingtième (1/1280^e) par heure supplémentaire.

- 18.14
- a) Le nombre maximum d'élèves dans un groupe classe sera de trente-quatre (34);
 - b) L'Employeur peut dépasser, de deux (2) élèves par groupe classe, le maximum prévu au paragraphe précédent;
 - c) L'enseignant qui a un ou plusieurs groupes de trente-cinq (35) élèves à la 101^{ième} journée du début de l'année scolaire bénéficie

d'une demi-journée pédagogique à un moment fixé par l'Employeur.

L'enseignant qui a un ou plusieurs groupes de trente-six (36) élèves à la 101^{ème} journée du début de l'année scolaire bénéficie d'une journée pédagogique à un moment fixé par l'Employeur.

Il est entendu qu'en application de la présente clause, l'enseignant ne peut obtenir plus qu'une journée pédagogique;

- d) Si l'Employeur excède les dépassements prévus à la présente clause, il procédera à l'ouverture d'un groupe supplémentaire afin de rétablir la situation;

Soutien pédagogique

- e) Il est convenu qu'un groupe de soutien pédagogique (GSP) sera formé chaque année si le nombre d'élèves est suffisant. Le nombre maximum d'élèves dans un groupe de soutien pédagogique est de vingt-deux (22) élèves.

L'employeur peut dépasser d'un (1) élève le maximum prévu au paragraphe précédent.

L'enseignant dont le groupe excède le maximum à la 101^{ème} journée du début de l'année scolaire a droit à une demi-journée pédagogique à un moment fixé par l'Employeur.

Si l'employeur excède les dépassements prévus aux paragraphes précédents, il procédera au transfert d'un élève vers un autre groupe.

Pour un meilleur service à ces élèves, les cours de français et de mathématiques en première et deuxième secondaire seront dispensés par un ou des enseignant(s) réputé(s) compétent(s) en adaptation scolaire.

Pour la troisième secondaire, les cours de français et de mathématiques peuvent être dispensés par les enseignants réputés compétents dans ces disciplines.

Les élèves du groupe de soutien pédagogique seront intégrés aux autres élèves des groupes de leur niveau seulement durant les périodes des cours d'arts et d'éducation physique. Pour les autres périodes, les élèves seront toujours en groupe fermé.

Dans le cas où l'ouverture du groupe de soutien pédagogique devrait être annulée, l'Employeur en avise le Syndicat au plus tard le 15 mars de l'année scolaire précédant l'ouverture.

Activités hors tâche

18.15

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Au plus tard le 15 mai de chaque année scolaire, la direction reçoit les projets d'activités socioculturelles et sportives hors tâche soumis par les enseignants pour l'année scolaire suivante;
- b) Dans les dix (10) jours qui suivent la réception des projets, la direction convoque un comité des relations de travail où les projets sont présentés au Syndicat;
Lors de ce comité des relations du travail, le Syndicat émet ses recommandations quant à la proposition de la direction;
À partir de ces projets et après avoir consulté le comité des relations de travail, la direction publie la liste des activités retenues au plus tard le 25 mai;
- c) L'Employeur consacre annuellement à ces activités la somme suivante, et ce, en fonction du nombre d'élèves au 1^{er} avril :
 - 75 000\$ si moins de 900 élèves;
 - Entre 900 et 949 élèves, le calcul du montant se fera de la façon suivante :
 $500\$ \times \text{nombre d'élèves} - 375\ 000\$;$
 - 100 000\$ si 950 élèves et plus;
- d) Ces périodes d'activités, d'une durée de soixante (60) minutes chacune, entraîneront une compensation monétaire équivalente à la rémunération à l'heure d'un enseignant à la leçon de dix-sept (17) ans de scolarité du secteur secondaire public;
- e) Les classes-neige, les camps de fin de semaine et toutes les organisations pédagogiques du même genre, mises sur pied avec l'assentiment des enseignants participants ne peuvent, en aucun cas, être considérés comme travail supplémentaire au sens de la convention collective.

Activité d'envergure

18.16

Une activité d'envergure est une activité parascolaire qui contribue, de par sa nature, au rayonnement du Collège à l'extérieur des murs de l'établissement. Cette activité est reconnue comme des périodes d'enseignement.

- a) Les parties conviennent qu'aux fins de la présente, seule l'activité Génies en herbe est reconnue comme activité d'envergure;
- b) La demande pour cette activité est déposée à la direction au plus tard le 15 mars de chaque année scolaire;
- c) Un dégagement de deux (2) périodes d'enseignement est accordé à l'enseignant pour cette activité;

d) Le dégageant, incluant les avantages sociaux, entraîne une réduction équivalente, incluant les avantages sociaux, du budget consacré, à la clause 18.15, aux activités hors tâche.

- 18.17 Sous réserve des clauses 18.03 et 18.04, l'enseignant n'est tenu d'être à l'école que le temps où il dispense son enseignement, surveille et assiste aux réunions prévues dans sa tâche.
- 18.18 L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante (60) minutes.
- 18.19 L'enseignant a accès au dossier scolaire de l'élève tout en respectant les personnes et les codes d'éthique des spécialistes qui y déposent des documents.
- 18.20 L'Employeur met à la disposition des enseignants les locaux, le matériel didactique, les volumes et l'équipement qui correspondent aux exigences de leur fonction respective, et l'imprimerie suivant les horaires établis.

Affectation des tâches

- 18.21 Aux fins d'application du présent article, la procédure suivante concernant l'affectation des tâches est de rigueur et doit être suivie.
- 18.22 Au plus tard le 15 mars de chaque année scolaire, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste des enseignants à son service.

Copie de cette liste est affichée au plus tard le 15 mars de chaque année scolaire.

Cette liste est établie en respectant l'ordre tel que stipulé à la clause 18.28 du présent article. De plus, cette liste doit comprendre les renseignements suivants concernant chaque enseignant : son statut, son ancienneté, son expérience, sa scolarité et son champ d'enseignement d'appartenance pour l'année scolaire en cours et le et/ou les champs pour lesquels il est réputé compétent selon la clause 1.23.

- 18.23 Le champ d'appartenance d'un enseignant est déterminé par le champ d'enseignement qui compose plus de cinquante pourcent (50%) de sa charge d'enseignement. En cas d'égalité, c'est l'enseignant qui détermine son champ d'appartenance.

Pour les fins du processus d'affectation des tâches, l'enseignant est réputé appartenir à un des champs d'enseignement suivants :

Anglais; Éducation physique; Mathématiques; Art dramatique; Musique; Arts de la scène; Espagnol; Sciences et technologie; Arts plastiques;

Français; Univers social; Danse; Adaptation scolaire; MTT; Design et Éthique et culture religieuse;

Sont réputés compétents en Arts de la scène (ARS) en vertu de la clause 1.23 ceux :

- qui ont déjà enseigné les ARS au Collège Saint-Paul;
- ceux qui ont une charge d'enseignement en ARS pour l'année scolaire 2016-2017;
- ceux réputés compétents dans au moins deux des trois champs suivants : Art dramatique, Musique ou Danse;

Sont réputés compétents dans le champ MTT; les enseignants reconnus compétents dans un des autres champs d'enseignement prévus à la clause 18.23 de la convention collective.

Sont réputés compétents dans le champ Design, les enseignants reconnus compétents en vertu de la cause 1.23 dans le champ sciences et technologie.

Dans le cas où un enseignant désire enseigner Design, mais ne correspond pas au paragraphe précédent, sa demande sera considérée s'il accepte de participer à une formation dans cette discipline du programme d'éducation internationale.

Sont réputés compétents dans le champ de l'Adaptation scolaire, les enseignants qui répondent à la clause 1.23, dont la discipline visée est l'Adaptation scolaire.

Si une nouvelle discipline devait s'ajouter à la grille-matières durant la durée de la présente convention collective, les parties se rencontreront en comité de relations de travail afin de déterminer son champ d'appartenance.

18.24 Entre le 15 mars et le 25 mars tout enseignant peut contester le statut et/ou l'ancienneté et/ou l'expérience et/ou la scolarité et/ou le champ d'enseignement d'appartenance pour l'année scolaire et/ou le ou les champs pour lesquels il est réputé compétent selon la clause 1.23 à défaut de quoi la liste devient officielle à partir du 15 avril sous réserve des contestations effectuées en vertu de la présente clause ou de la clause suivante.

18.25 Si le statut et/ou l'ancienneté et/ou l'expérience et/ou la scolarité et/ou le champ d'enseignement d'appartenance d'un enseignant pour l'année scolaire en cours et/ou le ou les champs pour lesquels il est réputé compétent selon la clause 1.23 est corrigé à la suite d'une telle contestation, toute modification n'a d'effet qu'à compter de la date de la contestation.

18.26

Au plus tard le 15 avril de chaque année scolaire, l'Employeur dépose auprès des enseignants de chacun des champs, par le biais d'un enseignant permanent nommé au poste temporaire de représentant de champs, les détails des charges d'enseignement de tous les champs pour l'année scolaire suivante, à des fins de consultation. Au besoin, sont invités à une rencontre de champs, les enseignants permanents qui possèdent la compétence dans ce champ (conformément à la clause 1.23) ainsi que les enseignants permanents compétents absents pour des causes prévues à la présente convention collective.

Au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivants le dépôt des détails des charges d'enseignement du champ, le représentant du champ concerné d'enseignement, dépose par écrit et explique si nécessaire au représentant de l'Employeur le projet de répartition des charges d'enseignement résultant de la consultation auprès des enseignants permanents de son champ. Si des enseignants désirent changer leur champ d'enseignement pour un champ dans lequel ils sont compétents, ils devront avoir annoncé leur intention durant cette consultation.

Au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivants ce dépôt écrit, le représentant de l'Employeur communique avec le représentant du champ pour lui annoncer son acceptation du projet de la répartition des charges d'enseignement du champ proposé par les enseignants permanents du champ ou pour lui annoncer des changements apportés pour une seconde consultation auprès des enseignants. Cette consultation serait faite en présence d'un membre de l'exécutif syndical et d'un membre de la direction.

Au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la dernière communication entre le représentant du champ et le représentant de l'Employeur, le représentant du champ dépose la version finale de la répartition des charges d'enseignement suite à la deuxième consultation auprès des enseignants permanents du champ.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt de la version finale proposée par les enseignants permanents du champ, le représentant de l'Employeur dépose sa version finale de répartition des charges d'enseignement du champ. Si elle est différente de celle déposée par les enseignants du champ, la version finale de la direction est soumise au vote des enseignants permanents qui ont choisi une tâche dans le champ concerné. Cette version finale ne pourra être modifiée lors du choix individuel. Le vote sera effectué en présence d'un membre de l'exécutif syndical et d'un membre de la direction. En cas d'égalité lors du vote, la version finale de la direction serait celle qui sera adoptée.

Si la version finale de la direction est rejetée par la majorité des enseignants appartenant au champ concerné, les enseignants appartenant à ce champ composeront eux-mêmes leur charge d'enseignement en utilisant les périodes d'enseignement dévolues à leur champ d'enseignement. Cette sélection se fera par ancienneté. Lors du dépôt final des tâches de chaque champ, les représentants de champ auront inscrit le nom des enseignants associés à chacune des tâches.

Au plus tard le 25 mai de chaque année scolaire, chaque enseignant est rencontré individuellement, selon l'ordre d'ancienneté et en présence d'un représentant syndical, pour choisir sa charge d'enseignement dans son champ d'appartenance ou dans le ou les champs pour lesquels il est réputé compétent conformément à la clause 1.23. Finalement, si nécessaire, il peut choisir toute autre discipline si sa charge d'enseignement est incomplète.

Seuls les enseignants permanents sont invités à participer au processus décrit aux paragraphes précédents de la présente clause.

L'enseignant permanent qui ne prévoit pas pouvoir compléter sa charge d'enseignement dans le(s) champ(s) où il est compétent, pourra demander de la compléter en choisissant dans un champ de compétences pour lequel il a déjà obtenu six (6) crédits universitaires reconnus par l'Employeur. Les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'enseignant doit posséder dix (10) ans d'ancienneté chez l'Employeur;
- b) Ce choix ne doit pas avoir pour effet de créer une mise à pied d'un autre enseignant qui a cinq (5) ans d'ancienneté et plus chez l'Employeur;
- c) L'enseignant doit d'abord choisir toutes les tâches restantes dans son champ d'appartenance et ses autres champs de compétence;
- d) L'enseignant devra s'engager par écrit auprès de l'Employeur à obtenir neuf (9) crédits universitaires supplémentaires dans la discipline du champ de compétence au plus tard dans les trois (3) ans qui suivent l'octroi;
- e) L'enseignant qui n'obtiendrait pas les neuf (9) crédits dans le délai spécifié ne pourra continuer d'enseigner dans cette discipline, et ce, jusqu'à ce que ses quinze (15) crédits soient complétés;
- f) Il est entendu que tant que l'enseignant n'a pas complété les quinze (15) crédits, il ne pourra être reconnu compétent au sens de la clause 1.23;

- g) L'enseignant qui désire prendre des tâches dans cet autre champ dans lequel il s'est engagé à poursuivre sa formation universitaire doit en informer le représentant de champ concerné pour que ce dernier en tienne compte dans l'élaboration du projet de répartition des tâches au sein du champ.

18.27 Ce choix est définitif et lie les parties à moins que le nombre de groupes ait diminué en date du 30 septembre.

Les enseignants affectés par la fermeture de groupes feront leur choix de charge individuelle de travail conformément aux clauses 18.21 et suivantes de la convention.

18.28 L'Employeur doit procéder selon l'ordre d'ancienneté.

Lorsque deux (2) ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité est réputé avoir le moins d'ancienneté.

18.29 Au plus tard le 30 juin, chaque enseignant reçoit de l'Employeur une copie conforme de son affectation des tâches. Copie de cette lettre est transmise au Syndicat dans les mêmes délais.

18.30 Advenant qu'une charge de travail devienne disponible durant l'année scolaire en cours, l'Employeur en informe d'abord le corps professoral par courriel.

18.31 Si la charge de travail peut être comblée par un enseignant déjà au service de l'Employeur, et qui a la compétence, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'Employeur.

Tout enseignant déjà au service de l'Employeur souhaitant postuler sur la charge de travail disponible doit faire connaître ses intentions par courriel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage prévu à la clause 18.30.

L'Employeur doit informer par courriel tous les enseignants déjà au service de l'Employeur qui ont postulé sur la charge de travail disponible dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa décision.

18.32 Nonobstant la clause précédente, l'Employeur peut combler cette charge de travail d'une façon temporaire en embauchant un enseignant qui n'est pas à son service et dont l'acte d'engagement se termine le 30 juin.

18.33 Advenant qu'une charge de travail devienne disponible entre la fin du processus d'affectation des tâches et le début des classes, l'Employeur en informera le corps professoral par courriel et courrier adressé au domicile permanent.

Si la charge de travail peut être comblée par un enseignant déjà au service de l'Employeur et qui a la compétence, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'Employeur.

Tout enseignant déjà au service de l'Employeur souhaitant postuler sur la charge de travail disponible doit faire connaître ses intentions par courriel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi du courriel.

Si un enseignant déjà au service de l'Employeur postule sur la charge de travail devenue disponible, le processus d'affectation des tâches défini à la clause 18.26 doit être repris à partir de l'enseignant touché dans le ou les champs concernés.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur et le Syndicat peuvent, dans cette situation, s'entendre sur une procédure accélérée qui respecte les principes de la clause 18.26.

18.34 Le présent article ne s'applique ni à l'enseignant qui a reçu dans les délais prévus, un avis de non-réengagement qui n'a pas été contesté par voie de grief, ni à l'enseignant dont l'acte d'engagement se termine le 30 juin.

18.35 Il est convenu que la semaine de relâche en février ou en mars, selon le calendrier scolaire, est maintenue pour la durée de la convention.

Suppléances

18.36 En cas d'absence d'un enseignant, le remplacement est assumé :

- a) Par un enseignant de l'Employeur en disponibilité;
- b) Par un enseignant ayant subi une restriction involontaire de sa tâche;
- c) Par un enseignant volontaire;
- d) Par un suppléant occasionnel.

18.37 Les enseignants responsables de l'échantillonnage pour la révision de la notation par l'Organisation du baccalauréat international (IB) sont libérés de surveillances lors des sessions d'examens. Les surveillances ainsi libérées sont réparties entre l'ensemble des autres enseignants.

18.38 Les enseignants qui dispensent des cours au programme d'éducation internationale (PÉI) sont libérés pendant une demi-journée pédagogique avant Noël et une demi-journée pédagogique avant la fin de l'année scolaire.

**ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ACCIDENTS
DE TRAVAIL**

- 19.01 En vue d'assurer le bien-être des élèves et du personnel, de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur maintient dans l'école, à un niveau élevé, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.
- 19.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, l'Employeur fournit gratuitement dans l'école, les locaux et les instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 19.03 L'Employeur répare ou élimine et remplace toute machinerie et tout équipement considéré en mauvais état ou présentant des risques pour la santé et la sécurité des élèves et des enseignants.
- 19.04 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation, prévues par les lois de la province, visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des enseignants seront respectées.
- 19.05 L'Employeur reconnaît à l'enseignant, ainsi qu'au Syndicat, le droit de faire un grief et de le référer à l'arbitrage sur l'application des lois et règlements de santé et sécurité gouvernementaux.
- 19.06 Un enseignant n'est jamais tenu de s'exposer à des risques dans l'accomplissement de ses fonctions, et ce, sans pénalité d'aucune sorte.
- 19.07 Le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement du comité paritaire de santé et sécurité sont définis ci-après :
- a) Le mandat est de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que, le cas échéant, d'enquêter afin de transmettre à l'Employeur toute recommandation qu'il juge appropriée en ces matières;
 - b) Le comité est composé de deux (2) membres de chacune des parties. Les membres représentant les salariés sont désignés par le Syndicat;
 - c) Le comité se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le comité doit se réunir dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.

- 19.08
- a) Sous réserve du paragraphe c), l'enseignant absent pour cause de maladie ou accident de travail peut se prévaloir de sa caisse de maladie prévue à l'article 22 pour combler la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il recevait au moment de l'accident et la prestation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
 - b) Après épuisement de la caisse de maladie, l'Employeur maintient la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il recevait au moment de l'accident et la prestation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
 - c) Les montants prévus aux paragraphes a) et b) seront versés par l'Employeur à l'enseignant aux dates régulières de paie à partir de la date de l'accident ou de la constatation de la maladie;
 - d) Ce bénéfice s'applique pour la période où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail reconnaît l'employé comme étant en accident de travail.
- 19.09 Rien dans le présent article ne doit avoir pour effet de conférer à l'enseignant un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

20.01 L'enseignant couvert par le certificat d'accréditation adhère au régime de retraite des enseignants au RREGOP.

Régime de mise à la retraite de façon progressive

20.02 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pourcent (40%) du temps travaillé de l'enseignant à temps complet.

20.03 Seul l'enseignant à temps complet participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

20.04 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'Annexe G.

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

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

- 20.06
- a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en aviser l'Employeur par écrit avant le 1^{er} avril précédant l'année de travail où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive;
 - b) L'avis précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée. Le temps travaillé est un multiple du nombre de périodes/discipline qui le concerne;
 - c) En même temps que son avis, l'enseignant fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

- 20.07 Sous réserve de la clause 20.02, l'Employeur peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du travail; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'Employeur et l'enseignant.
- Pendant la durée de l'entente, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 20.08 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche de l'enseignant à temps complet.
- 20.09 Les autres bénéfices monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurances et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 20.10 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF) est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 20.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF).
- 20.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et l'Employeur doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 20.13 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 20.14 L'enseignant a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 20.15 Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par le règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) ans.

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

- 20.16
- a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 20.15, l'entente prend fin à la date de l'événement;
 - b) Dans la mesure et aux fins prévues par le règlement :
 - 1) l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - 2) l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - dans le cas où l'enseignant et l'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 le règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par le règlement.
- 20.17 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
- 20.18 L'Employeur et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive : Annexe G.

ARTICLE 21 PERFECTIONNEMENT

- 21.01 L'Employeur s'engage à favoriser le recyclage et/ou le perfectionnement des enseignants à son service.
- 21.02 L'Employeur assume les frais mentionnés aux clauses 21.06 à 21.16 selon les critères et les barèmes en vigueur chez l'Employeur et à ces fins il consacre douze mille dollars (12 000\$) annuellement.
- Ce montant, en entier ou en partie, est ajouté à celui de l'année suivante, si non dépensé.
- 21.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat forment un comité de perfectionnement, comité paritaire de quatre (4) personnes ayant pour fonction d'administrer les montants ci-haut prévus.
- 21.04 Il est loisible de connaître, en tout temps, le solde du budget alloué au début de l'année scolaire.
- 21.05 Tout remboursement de dépenses ne peut être effectué qu'après qu'une formule d'autorisation soit signée par deux (2) membres du comité de perfectionnement dont un membre de la partie patronale et un membre de la partie syndicale.

Remboursements admissibles

- 21.06 L'Employeur s'engage à assumer les frais d'inscription, de déplacements et de séjour encourus par un enseignant lorsque ce dernier participe, avec l'autorisation du comité de perfectionnement, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités, stages...) non prévues dans sa tâche régulière. L'Employeur s'engage à accorder un congé avec traitement et à assumer les frais de suppléance.
- 21.07 Pour les fins d'application de la clause 21.06, l'enseignant fait sa demande par écrit et la remet à un membre du comité de perfectionnement. Au retour de son absence autorisée, il se présente à la comptabilité, muni de pièces justificatives nécessaires, et fait sa demande de remboursement.
- 21.08 L'Employeur s'engage à assumer les frais d'inscription, de déplacements et de séjour encourus par un enseignant lorsque ce dernier participe, avec l'assentiment écrit du Syndicat, à des activités pour fins d'éducation syndicale.
- L'Employeur s'engage à accorder un congé avec traitement et à assumer les frais de suppléance.

21.09 Pour les fins d'application de la clause 21.08, l'enseignant remet à un membre du comité de perfectionnement une copie de l'assentiment écrit du Syndicat. Au retour de son absence, il se présente à la comptabilité, muni de pièces justificatives nécessaires, et fait sa demande de remboursement.

L'enseignant est remboursé dans les quinze (15) jours de sa demande.

21.10 L'Employeur s'engage à assumer les frais d'adhésion aux associations professionnelles.

21.11 Pour les fins d'application de la clause 21.10, au moment de poster son chèque à l'association professionnelle dont il veut devenir membre, l'enseignant contacte un membre du comité de perfectionnement et lui montre les documents prouvant ses intentions. Il peut alors effectuer sa demande de remboursement.

L'enseignant est remboursé dans les quinze (15) jours de sa demande.

21.12 L'Employeur s'engage à assumer, en partie ou en totalité si le budget le permet, les frais de cours, suivis par les enseignants, directement reliés à leurs activités professionnelles (psychologie, pédagogie, didactique); ainsi que les frais de cours faisant partie du champ d'enseignement (sciences, mathématiques, sciences humaines, langues, etc.); ainsi que les frais de cours de spécialisation dans une activité dirigée déjà acceptée.

21.13 Pour les fins d'application de la clause 21.12, lorsque l'enseignant s'inscrit à des cours, il conserve les reçus prouvant le paiement de ces cours et la discipline étudiée.

En mai de chaque année, le comité de perfectionnement informe les enseignants de lui transmettre, avant le 1^{er} juin, leur demande de remboursement ainsi qu'une copie de leurs reçus.

Entre le 1^{er} juin et 15 juin de chaque année, le comité de perfectionnement se réunit pour étudier les demandes de remboursement de cours suivis entre le 1^{er} septembre précédant et le 31 août suivant.

Si le solde du budget le permet, les frais de cours sont remboursés en totalité. Sinon, le solde du budget est réparti au prorata des cours. Ainsi, s'il reste trois mille dollars (3 000\$) et que cent (100) cours à cinquante dollars (50\$) chacun font l'objet d'une demande de remboursement, ces cours seront remboursés à soixante pourcent (60%) chacun.

Les enseignants seront remboursés, en partie ou en totalité, au plus tard le 31 août.

21.14 L'Employeur s'engage à assumer les frais de cours de formation personnelle, si le budget le permet, en partie ou en totalité.

21.15 Pour les fins d'application de la clause 21.14, lorsque l'enseignant s'inscrit à des cours de formation personnelle, il conserve les reçus prouvant le paiement de ces cours et la nature des cours suivis. En mai de chaque année, le comité de perfectionnement informe les enseignants de lui transmettre, avant le 1^{er} juin, leur demande de remboursement ainsi qu'une copie de leurs reçus.

Entre le 1^{er} juin et le 15 juin de chaque année, le comité de perfectionnement se réunit pour étudier les demandes de remboursement de cours suivis entre le 1^{er} septembre précédant et le 31 août suivant.

Après l'application des clauses 21.12 et 21.13, si le solde du budget le permet, les frais de cours de formation personnelle sont remboursés en totalité. Sinon, le solde du budget est réparti au prorata des cours de formation personnelle.

S'il y a lieu, les enseignants sont remboursés, en partie ou en totalité, au plus tard le 23 juin.

21.16 Les enseignants qui désirent participer à une formation à la retraite font la demande à l'Employeur. Les frais de suppléance ainsi que les frais d'inscription seront assumés par le Collège.

Il est entendu que pour son absence, l'enseignant doit utiliser sa banque de congés personnels.

Tout en respectant les dispositions des clauses 21.12 et 21.13, les enseignants peuvent demander le remboursement des frais de déplacement, hébergement et de repas pour la formation à la retraite. Ce remboursement s'opère selon les dispositions des clauses 21.14 et 21.15.

ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE

22.01 Tout enseignant à temps complet et à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.

22.02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant à temps complet et à temps partiel informe le représentant de l'Employeur de son absence dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de cet enseignant établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables ou s'il y a absence répétée, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical. S'il y a un abus, l'Employeur pourra prendre les mesures disciplinaires appropriées.

22.03 L'enseignant à temps complet ou à temps partiel a droit du début de l'année scolaire au 30 juin à un crédit égal à 1.40 fois le nombre de périodes d'enseignement prévues à sa charge d'enseignement au 1^{er} septembre de l'année en cours, et ce, sans dépasser vingt-quatre (24) périodes d'enseignement ou au prorata de sa charge si celle-ci est changée en cours d'année.

22.04 L'Employeur accorde à un enseignant à temps complet et à temps partiel un emprunt égal au nombre de périodes prévues à la clause 22.03 dans le cas d'une absence maladie prolongée. L'enseignant doit acquitter le solde de congés de maladie emprunté et non remboursé à l'Employeur en cas de départ, de non-réengagement, de congédiement, ou à son retour.

22.05 L'enseignant à la leçon n'a pas droit aux avantages du présent article dans son ensemble.

22.06 En tenant compte de la clause 22.04 d'une année à l'autre, les périodes créditées en vertu de la clause 22.03 et non utilisées, sont accumulées dans une réserve ou caisse de maladie jusqu'à concurrence de cinquante-trois (53) périodes. Les périodes accumulées au-delà des cinquante-trois (53) périodes de la réserve ou caisse de maladie ci-avant décrite sont monnayées au 30 juin de chaque année à partir du salaire de base à l'échelle de l'enseignant concerné pour l'année en cours.

Les périodes sont monnayées selon le pourcentage suivant :

- 950 élèves et plus au 15 juin : 100%
- 900 à 949 élèves au 15 juin selon la formule suivante :
nombre d'élèves X 0,1 + 5%
- moins de 900 élèves au 15 juin : 95%

- 22.07 À la fin de l'année scolaire, l'Employeur fait connaître à l'enseignant à temps complet ou à temps partiel l'état de sa réserve ou caisse de maladie.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

- 23.01 L'Employeur accorde à chaque enseignant pour les événements mentionnés à la clause 23.02 la permission de s'absenter, sans perte de traitement. Les jours ouvrables mentionnés à la clause 23.02 sont non cumulatifs et non monnayables.
- 23.02
- a) Le mariage de l'enseignant : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage. Après entente avec l'Employeur, l'enseignant peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
 - b) Le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant : le jour du mariage;
 - c) Le baptême de son enfant : le jour de l'événement;
 - d) Le décès du conjoint de l'enseignant ou celui de son enfant : sept (7) jours ouvrables;
 - e) Le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur ou des beaux-parents : cinq (5) jours ouvrables;
 - f) Le décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille, d'un oncle ou d'une tante de l'enseignant :
 - lorsque le défunt demeurait au domicile de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables;
 - lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'enseignant : un (1) jour ouvrable;
 - g) Lorsqu'un enseignant change de domicile principal : la journée du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit, à ce titre, à plus d'une journée par année d'engagement;
 - h) En cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) : le jour de l'événement, maximum un (1) jour par année scolaire;
 - i) Un maximum de seize (16) périodes pour couvrir la maladie de son conjoint, de son enfant ou d'un proche (père, mère, frère, soeur, petit-enfant) dont un maximum de trois (3) de ces périodes pourront être utilisées pour affaires personnelles;
 - j) Lorsqu'un enseignant est désigné exécuteur testamentaire : deux (2) jours ouvrables ou l'équivalent;
 - k) Lorsqu'un enseignant doit se présenter en cour de justice ou administrative dans une cause où il est partie : le jour de l'événement.

Dans le cas des congés prévus au paragraphe i), les enseignants qui n'ont pas une charge complète ont droit aux congés suivants :

Tâche	Congés totaux	Congés (maladie conjoint, enfant, parent proche)	Affaires personnelles
24	16	13	3
23	15	12	3
22	15	12	3
21	14	11	3
20	13	10	3
19	13	11	2
18	12	10	2
17	11	9	2
16	11	9	2
15	10	8	2
14	9	7	2
13	9	7	2
12	8	6	2
11	7	6	1
10	7	6	1
9	6	5	1
8	5	4	1
7	5	4	1
6	4	3	1
5	3	2	1
4	3	2	1
3	2	1	1
2	1	1	0

23.03 Dans les cas prévus aux clauses 23.02 d), e) et f), l'enseignant a droit à une journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant et à deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de l'enseignant.

23.04 En outre, l'Employeur, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement le(s) jour(s) où :

- a) l'enseignant subit des examens d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le ministère;
- b) l'enseignant agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;
- c) l'enseignant, sur l'ordre du bureau de santé municipal provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant le même logement;

d) l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur subit un examen médical.

- 23.05 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.
- 23.06 L'Employeur reconnaît aux enseignants le droit de s'absenter un maximum de deux (2) jours par année pour raison personnelle avec perte de traitement équivalant à un deux cent soixantième ($1/260^e$) du salaire annuel par journée d'absence.
- 23.07 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignant obtient un congé sans traitement, n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 23.08 L'enseignant défait, peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement, la fonction qu'il occupait, avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ, auxquels s'ajoutera la cumulation de son ancienneté et de son expérience.
- 23.09 L'enseignant, élu à une élection municipale ou scolaire, bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 23.10 Si l'enseignant est élu comme député provincial ou fédéral, ou à une autre fonction équivalente qui demande sa disponibilité à plein temps, il est considéré comme étant en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX

SECTION 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 24.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 24.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues à la section 2 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne s'applique pas.
- L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées de ce dernier par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q. c. A-29.011).
- 24.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié de l'Employeur.
- 24.04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.
- L'Employeur maintient une comptabilité distincte pour tout paiement effectué en vertu du RQAP¹.

SECTION 2 – CONGÉ DE MATERNITÉ

- 24.05 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 24.07, doivent être consécutives.
- L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 24.09 et 24.10, selon le cas.

¹ Dans la présente clause, on entend par traitement le traitement régulier de l'enseignant incluant tous les suppléments prévus par la convention collective.

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

L'enseignante 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.

24.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q. c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

L'enseignante dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

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

Cas admissibles au RQAP

24.09 a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service² chez l'Employeur et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 24.12 :

² L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

1) durant les semaines non couvertes par les prestations de maternité de l'une ou l'autre des options prévues au RQAP, l'Employeur verse à la salariée une indemnité calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail réduit de sept pourcent (7%)³ de un deux centième (1/200^e) du traitement total annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines;

2) durant les semaines où l'enseignante reçoit des prestations de maternité en vertu du RQAP, l'Employeur verse à l'enseignante une indemnité complémentaire calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant du RQAP reçu pour chaque période réduit également de sept pourcent (7%) de un deux centième (1/200^e) du traitement total annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93%) du traitement total versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement total hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements totaux hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à l'Employeur un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ses employeurs en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse le RQAP:

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

³ Sept pourcent (7%) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi équivalent en moyenne à sept pourcent (7%) de son traitement.

- le versement de traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail réduit de sept pourcent (7%) de un deux centième (1/200^e) du traitement total annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines;

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 24.07, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension;
- c) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations de RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

- d) Le total des montants reçus par l'enseignante, durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, en indemnités et traitements, ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du traitement total versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par tous ces employeurs incluant l'Employeur.

Cas non admissibles au RQAP

24.10

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

- a) L'enseignante à temps complet :

L'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'Employeur a également droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

- le versement du traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail réduit de sept pourcent (7%) de un deux centième (1/200^e) du traitement annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines;

b) L'enseignante à temps partiel :

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'Employeur a droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

- le versement du traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail réduit de sept pourcent (7%) de un deux centième (1/200^e) du prorata du traitement total annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Pour les cas prévus aux clauses 24.09 et 24.10

24.11 a) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;

b) Dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les dix-huit (18) premières semaines (lire les quinze (15) premières semaines dans le cas du régime particulier) est versée à intervalle de deux (2) semaines. Sur réception du relevé des prestations, un ajustement des sommes versées par l'Employeur est fait si nécessaire. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel;

Dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les deux (2) dernières semaines du congé de maternité (lire les cinq (5) dernières semaines dans le cas du régime particulier) est versée, conformément à l'alinéa 1 du paragraphe a) de la clause 5-15.08, dans les deux (2) semaines suivant la date du dernier versement des prestations de maternité du RQAP.

c) Le versement de l'indemnité de congé de maternité est arrêté à la date du non-réengagement ou de la mise à pied de l'enseignante.

Si, par la suite, l'enseignante non-réengagée ou mise à pied est rappelée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son retour au travail pour l'excédent du nombre de semaines non utilisées durant le non-réengagement ou la mise à pied. Cette enseignante n'a cependant pas droit au report des quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 24.13.

24.12 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 24.13, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurances collectives à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation des congés de maladie;

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de compléter la période d'essai ou d'acquérir la permanence;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a reçue lui est déduite (si ce n'est pas déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances. Pour les fins du présent article, l'enseignante est réputée en vacances lors des mois de juillet et août.

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

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni traitement, sous réserve de l'utilisation des périodes ou jours de congés de maladie prévus à l'article 22.

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

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

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 24.26.

L'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est présumée avoir démissionné.

- 24.16 Au retour du congé de maternité, l'enseignante occupe le poste ou les fonctions qu'elle occuperait si elle était demeurée au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective. Dans l'éventualité où le poste n'existe plus, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION 3 - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

- 24.17 a) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- b) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif;
- c) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier;

- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement;
- e) Durant ce congé spécial, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite;
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pourcent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du Tribunal administratif du travail (TAT), Division de la santé et la sécurité du travail, ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

24.18

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- 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.

Dans le cas d'interruption de la grossesse, l'enseignante bénéficie d'un congé sans perte de traitement d'une journée, et ce, sur présentation d'un certificat médical attestant de l'événement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou chez une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée. Si d'autres visites sont requises, l'enseignante pourra utiliser sa banque de congé maladie prévue à la clause 22.03. L'enseignante doit aviser l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

24.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 24.12, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 24.16. L'enseignante visée par la clause 24.18 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas cependant de l'alinéa c) de la clause 24.18, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

SECTION 4 - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

- 24.20 a) L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Durant ce congé, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 24.12, à condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 24.16;
- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, à moins d'entente avec l'Employeur, 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;
- c) Pour chaque semaine, l'enseignant reçoit le versement de traitement prévu pour chaque période comme s'il avait été au travail, réduit du montant du RQAP reçu pour chaque période, réduit également de sept pourcent (7%) de un deux centième (1/200^e) du traitement total annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

24.21 L'enseignant qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Pour bénéficier de ce congé, l'enseignant doit présenter une demande écrite à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

Pour chaque semaine, l'enseignant reçoit le versement de traitement prévu pour chaque période comme s'il avait été au travail, réduit du montant du RQAP reçu pour chaque période, réduit également de sept pourcent (7%) de un deux centième (1/200^e) du traitement total annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Durant le congé pour adoption, l'enseignant a droit aux avantages prévus à la clause 24.12, en autant qu'il y ait normalement droit, et aux avantages prévus à la clause 24.16.

24.22 L'enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de cinq (5) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont payés. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

S'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, l'enseignant n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

24.23 L'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Pour bénéficier de ce congé, l'enseignant doit présenter une demande écrite à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption 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, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé pour adoption prévu à la clause 24.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'enseignant en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 24.26.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, l'enseignant bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

24.24 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption ou en vue d'une adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue d'expiration de ce congé.

L'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 24.26.

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

24.25 Les clauses 24.21 à 24.24 ne s'appliquent pas au salarié ni à la salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint à l'exception du 2^e alinéa de la clause 24.22.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

24.26 L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité ou qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une ou l'autre des deux (2) options de congés sans traitement ci-après décrites, et ce, aux conditions qui y sont précisées :

- a) 1) un congé à temps plein d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignant et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié, à condition d'en aviser l'Employeur au moins vingt-et-un (21) jours avant le début de ce congé;
- 2) suivi, à son choix, d'un congé jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, sur demande écrite à l'Employeur au moins vingt-et-un (21) jours avant l'expiration du congé prévu à l'alinéa 1) précédent;

Ou

- b) suite à une demande écrite adressée à l'Employeur au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance :

- 1) un congé jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours;
- 2) un congé pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si l'enseignant en fait la demande écrite à l'Employeur au plus tard le 15 mars avant l'année scolaire visée;
- 3) un congé pour une seconde année scolaire complète si l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent si l'enseignant en fait la demande écrite à l'Employeur au plus tard le 15 mars avant l'année scolaire visée.

L'enseignant visé par le paragraphe b) précédent occupant un poste à temps complet peut choisir de prendre ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel; il doit préciser son intention à l'Employeur à l'intérieur des demandes prévues aux sous-alinéas 2) et 3) du paragraphe b) précédent.

L'enseignant qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en suivant les formalités prévues. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Lorsque le conjoint de l'enseignant n'est pas un salarié des secteurs publics ou parapublics, l'enseignant peut se prévaloir du congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans ce cas, ce congé ne peut excéder les deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

Pendant le congé sans traitement prévu à la présente clause, l'enseignant utilise, s'il le désire, sa banque de congés de maladie, en tout ou en partie. Cette utilisation n'a cependant pas pour effet de prolonger la durée du congé.

24.27

Au cours du congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. 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.

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

Malgré les alinéas précédents, l'enseignant accumule son expérience jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel. Ces trente-quatre (34) premières semaines doivent se situer dans les cinquante-deux (52) semaines qui suivent la naissance ou, dans le cas d'une adoption, qui suivent la date où l'enfant lui a été confié.

24.28 L'enseignant qui a reporté des semaines de vacances annuelles conformément à la clause 24.12 prend cette période de vacances annuelles reportées immédiatement avant le congé sans traitement prévu à la clause 24.26.

24.29 L'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis écrit indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 24.26 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

24.30 L'enseignant qui s'est prévalu de l'option a) de congé sans traitement prévu à la clause 24.26 peut mettre fin à son congé après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins vingt-et-un (21) jours de la nouvelle date de son retour au travail.

L'enseignant qui s'est prévalu de l'option b) de congé sans traitement prévu à la clause 24.26 ne peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue sans l'autorisation de l'Employeur; l'enseignant qui désire y mettre fin avant la date prévue doit en adresser la demande à l'Employeur au moins vingt-et-un (21) jours avant la fin désirée.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions qu'il occuperait s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

Congé pour responsabilités parentales

24.31 Moyennant un préavis écrit de vingt-et-un (21) jours adressé à l'Employeur, un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

24.32 Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignant peut obtenir, si l'Employeur y consent, un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. Dans ce cas, l'enseignant doit en adresser la demande écrite à l'Employeur au plus tard le 1^{er} avril précédent.

- 24.33 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque ou du crédit annuel de congés de maladie de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dans tous les cas, l'enseignant doit fournir la preuve justifiant cette absence.

Dispositions diverses

- 24.34 L'Employeur déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une des indemnités prévues aux clauses 24.09 et 24.10, un deux cent soixantième (1/260^e) de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Si les vacances surviennent durant les vingt (20) semaines consécutives, l'Employeur n'effectue aucune déduction ou coupure pour ces jours de vacances, et le report des vacances prévu à la clause 24.12 ne peut avoir lieu. Malgré l'absence de coupures, les jours ou semaines de vacances sont comptabilisés dans le maximum des vingt (20) semaines consécutives.
- 24.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 24.36 S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période d'essai s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, l'Employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement.

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT**25.01 Congé pour fins d'études**

- a) L'enseignant permanent, qui désire obtenir un congé sans traitement pour études, obtient ce congé suite à un avis à l'Employeur, et ce, avant le 15 mars.
L'enseignant qui se prévaut de ce congé doit à son retour présenter une attestation d'études prouvant qu'il a accumulé au moins dix-huit (18) crédits pour chaque année demandée;
- b) La demande d'extension ou de renouvellement d'un congé sans traitement pour études doit se faire par écrit avant le 15 mars. Cependant, le renouvellement d'un tel congé pour fins d'études est soumis à un maximum de trois (3) ans.

25.02 Congé sans traitement de moins d'un an

- a) L'enseignant permanent qui désire obtenir, prolonger ou renouveler un congé sans traitement pour une durée inférieure à une année doit soumettre sa demande pour approbation à l'Employeur;
- b) L'Employeur avise l'enseignant de son approbation ou de son refus dans les vingt (20) jours ouvrables de la demande.

25.03 Congé sabbatique et congé sans traitement d'un an

- a) L'enseignant ayant accumulé dix (10) ans d'ancienneté qui désire obtenir un congé sabbatique d'une durée maximale de deux (2) ans obtient ce congé suite à un avis à l'Employeur, et ce, avant le 15 mars, pour l'année suivante. Cependant un maximum de deux (2) enseignants pourront se prévaloir d'un congé sabbatique en même temps. Advenant le cas où plus de deux (2) enseignants désirent se prévaloir de ce congé en même temps, les plus anciens l'obtiennent. De plus, les enseignants en congé sabbatique ne peuvent adresser une autre demande de congé sans traitement qu'après un retour à temps plein d'un (1) an au service de l'Employeur; exception faite du prolongement de congé de maternité;
- b) L'enseignant permanent, qui désire obtenir un congé sans traitement d'une (1) année, obtient ce congé suite à un avis à l'Employeur, et ce, avant le 15 mars pour l'année suivante;

- c) La demande d'extension ou de renouvellement d'un congé sans traitement d'une année doit se faire par écrit, avant le 15 mars pour l'année suivante et est sujette à l'approbation de l'Employeur.

Pour les fins de participation au régime de retraite, l'Employeur peut renouveler un congé sans traitement sans garantir à l'enseignant un poste à son retour.

L'Employeur avise l'enseignant de son approbation ou de son refus dans les vingt (20) jours ouvrables de la demande.

25.04 L'enseignant en congé sans traitement pour une (1) année, qui veut revenir au service de l'Employeur pour l'année suivante, doit aviser par écrit l'Employeur avant le 15 mars.

25.05 L'enseignant en congé sans traitement peut bénéficier des avantages relatifs à l'assurance groupe. Dans un tel cas, il devra payer la totalité des primes exigibles, y compris la part de l'Employeur.

Le paiement des primes se fait mensuellement. Avant le début de son absence, l'enseignant est rencontré par la direction pour connaître les montants à payer. L'Employeur confirme à l'enseignant et au Syndicat, par courriel, le montant à payer.

S'il décide de ne pas maintenir sa participation au régime d'assurance collective, l'enseignant doit toutefois maintenir sa participation au régime de base d'assurance maladie à moins qu'il ne fournisse une preuve qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires.

Congé pour activités professionnelles

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

Congés sans traitement à temps partiel

- 25.07
- a) L'enseignant permanent ayant accumulé cinq (5) ans d'ancienneté et qui désire obtenir un congé sans traitement à temps partiel obtient ce congé suite à un avis à l'Employeur, et ce, avant le 15 mars;
 - b) Dans ce cas, l'enseignant en congé partiel continue d'accumuler son expérience et son ancienneté comme s'il était à temps plein.

- 25.08 Tout enseignant qui a obtenu et/ou obtient un congé sans traitement conformément à la présente convention est assuré d'un poste et du statut qu'il avait lors de son retour au service de l'Employeur, sauf disposition contraire spécifiée dans la convention.

Restriction volontaire

- 25.09 L'enseignant qui, volontairement au moment de l'affectation des tâches, désire réduire d'un maximum de six (6) périodes sa charge d'enseignement en informe l'Employeur au plus tard le 15 mars. Malgré cette réduction, l'enseignant conserve le statut qu'il avait avant la réduction.

Cependant, pour les fins de la rémunération, il ne recevra que la fraction de son salaire correspondant au prorata de sa charge individuelle de travail par rapport à une charge individuelle de travail maximale.

Réaménagement d'horaire

- 25.10 Les enseignants à temps partiel intéressés à réaménager leur tâche de façon à pouvoir disposer d'un horaire comprimé dans une fraction des jours de l'année et qui, suite à l'affectation des tâches, conçoivent la possibilité de réaliser un tel réaménagement présentent leur projet par écrit avant le 30 juin au directeur général qui décide d'accorder ou de refuser le projet.

ARTICLE 26 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

26.01 Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à un enseignant à temps complet de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

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

26.02 L'octroi d'un congé sabbatique à traitement différé est du ressort de l'Employeur. L'enseignant qui désire bénéficier d'un tel congé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur avant le 1^{er} avril et l'Employeur lui répond par écrit avant le 1^{er} juin.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de deux (2) enseignants de disciplines différentes peuvent être en congé sabbatique à traitement différé au même moment;
- b) advenant le cas où les demandes de congé sabbatique à traitement différé entraîneraient le dépassement des maximums prévus à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté chez l'Employeur s'applique pour respecter ces maximums. De plus, un enseignant qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour.

26.03 L'Employeur et l'enseignant signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à l'Annexe F.

26.04 L'Employeur et le Syndicat établissent, avec la fiducie de leur choix, une convention d'administration; cette convention doit assurer, de la part du fiduciaire, l'application des dispositions prévues au présent article. L'enseignant complète et signe un formulaire d'adhésion où il précise à la fiducie l'option de placement qu'il choisit.

Selon la convention d'administration établie, l'Employeur verse, au compte de l'enseignant participant, le pourcentage de la rémunération que l'enseignant ne touche pas. Les frais d'administration établis par la fiducie sont assumés par l'enseignant.

Pendant le congé à traitement différé de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement.

L'Employeur doit produire annuellement un relevé faisant état des montants déposés dans le compte ainsi que le montant des intérêts générés. L'enseignant et le Syndicat reçoivent une copie du relevé.

- 26.05 L'Employeur s'engage à soumettre le présent régime de congé sabbatique à traitement différé au Conseil du Trésor pour fins d'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec.

Période couverte par le présent article et retour au travail

- 26.06
- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de trois (3), de quatre (4) ou de cinq (5) ans;
 - b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
 - c) après son congé sabbatique à traitement différé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

Durée du congé et prestation de travail

- 26.07
- a) Le congé est d'une (1) année ou d'une demi-année (1/2) de travail. Le congé d'une demi-année (1/2) de travail doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et, il comprend soit les cent (100) premiers jours de travail de l'année scolaire, soit les cent (100) derniers jours de travail de l'année scolaire;
 - b) la durée du congé ne peut être interrompue;
 - c) à son retour d'un congé sabbatique à traitement différé, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions qu'il occuperait s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

Durée du congé

- 26.08
- a) Le congé sabbatique à traitement différé ne peut être pris qu'à la dernière année ou demi-année (1/2) du contrat;
 - b) L'enseignant s'engage à débiter le congé prévu au contrat au plus tard à la fin de la sixième (6^e) année qui suit l'année du début du contrat, et ce, malgré toute interruption qui pourrait survenir entre-temps.

Droits et avantages

26.09 Pendant chacune des années de travail visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 26.18 du présent article.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en service chez l'Employeur.

Cependant, pendant la durée du congé, l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à la convention collective et ne peut percevoir de rémunération pour du travail effectué directement ou indirectement auprès de l'Employeur.

Sous réserve de la loi, chacune des années de travail visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des quatre (4) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF, RRCE).

Retraite, désistement ou démission de l'enseignant

26.10 Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement et l'enseignant est remboursé, pour la période d'exécution du contrat, du montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention collective si le contrat n'avait pas été en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes. Le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignant.

Congédiement de l'enseignant

26.11 Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 26.10 s'appliquent.

Congé sans traitement

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 26.10 s'appliquent.

Mise à pied de l'enseignant

26.13 Advenant la mise à pied de l'enseignant, le contrat prend fin le trentième (30^e) jour suivant cette mise à pied et les dispositions de la clause 26.10 s'appliquent, à moins qu'entretemps l'enseignant n'ait été rappelé au travail.

Invalidité

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

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris. Dans ce cas, l'enseignant choisit:
 - 1) d'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance-salaire; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, l'enseignant reçoit l'assurance-salaire calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la troisième (3^e) journée qui suit la sixième (6^e) année du début du contrat y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique;
 - 2) de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés, ainsi que sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;
- b) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

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

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

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

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

Décès de l'enseignant

- 26.15 Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et le traitement non versé à l'enseignant est remis à ses ayants droits.

Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (5 semaines) et congé de paternité (5 semaines)

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

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

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

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé sabbatique au-delà de la troisième (3^e) journée qui suit la sixième (6^e) année du contrat y comprenant les interruptions, l'enseignant doit mettre fin au présent contrat et les dispositions de la clause 26.10 s'appliquent.

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

- b) de mettre fin à son contrat, auquel cas les dispositions de la clause 26.10 s'appliquent.

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

Pourcentage du traitement

- 26.18 a) Le congé est d'une demi-année :
- si le contrat est de trois (3) ans : 83,34% du traitement;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5% du traitement;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : 90% du traitement.
- b) Le congé est d'une année :
- si le contrat est de trois (3) ans : 66,67% du traitement;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : 75% du traitement;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : 80% du traitement.

ARTICLE 27 MESURES DISCIPLINAIRES**Dossier personnel**

27.01 Le dossier personnel de l'enseignant contient notamment les mesures disciplinaires.

Il est entendu qu'au sens de cette convention collective les mesures disciplinaires sont l'avis écrit, la réprimande, la suspension et le congédiement.

27.02 Lorsque la direction décide de convoquer un enseignant pour lui remettre une mesure disciplinaire, il doit aviser ce dernier, par écrit au moins vingt-quatre (24) heures avant ladite rencontre.

Tout enseignant, convoqué selon le premier alinéa, a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

Il est entendu qu'une mesure disciplinaire ne peut être remise que par la direction générale, ou en cas d'absence, par son représentant désigné.

27.03 Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'un enseignant doit émaner du directeur général ou en cas d'absence, par son représentant désigné, pour être inscrit au dossier personnel dudit enseignant et doit faire mention des motifs et des faits qui sont la cause de cette mesure disciplinaire.

27.04 Au moment d'être portée au dossier personnel de l'enseignant, une copie de l'avertissement ou de la réprimande adressée à l'enseignant doit être acheminée, sans délai, au Syndicat.

27.05 Les réprimandes écrites ou les avertissements écrits émis à l'encontre de la procédure ne peuvent être versés au dossier personnel de l'enseignant.

Seuls les avertissements et les réprimandes écrits peuvent être versés au dossier personnel de l'enseignant.

Tout avertissement ou réprimande devient nul et sans effet après une période de douze (12) mois.

Les absences de quatre (4) semaines et plus ainsi que la période estivale ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la période de douze (12) mois.

27.06 L'Employeur ne peut produire ou invoquer, ne fut-ce que par allusion, les faits rapportés dans les réprimandes écrites ou avertissements écrits versés au dossier personnel de l'enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.

- 27.07 Suite à une demande de rendez-vous auprès de l'Employeur et dans un délai maximal de cinq (5) jours suivant celle-ci :
- a) l'enseignant, accompagné ou non d'un représentant syndical, peut consulter son dossier personnel et en avoir photocopie;
 - b) un représentant syndical peut consulter le dossier personnel d'un enseignant et en avoir photocopie en autant qu'il ait l'autorisation écrite de l'enseignant.

27.08 L'enseignant concerné ou le Syndicat peut contester le bien-fondé d'un avertissement écrit ou d'une réprimande écrite, selon la procédure de règlement des griefs et des arbitrages.

27.09 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

Suspension pour fins d'enquête avec traitement

27.10 Sans préjudice aux droits de l'enseignant, l'Employeur peut, par l'intermédiaire de son directeur général ou en cas d'absence, par son représentant désigné, suspendre l'enseignant pour fins d'enquête avec traitement, et ce, par écrit.

Copie de la lettre est remise au Syndicat simultanément.

27.11 Dès qu'un enseignant est suspendu avec traitement, le Syndicat peut enquêter et faire, auprès de l'Employeur, les représentations qu'il juge nécessaires.

27.12 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'avis de suspension, l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par lettre, sous pli recommandé, de la décision de l'Employeur.

27.13 Si l'Employeur décide, suite à son enquête, de ne pas imposer de mesure disciplinaire, l'enseignant recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions et reprend le poste qu'il occupait au moment où la suspension pour fins d'enquête avec traitement a été effectuée.

27.14 L'enseignant concerné ou le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur selon la procédure de règlement des griefs et des arbitrages.

Suspension sans traitement ou congédiement

- 27.15 Tout congédiement est une mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'acte d'engagement d'un enseignant.
- 27.16 L'Employeur, par l'intermédiaire du directeur général ou de son représentant, peut suspendre sans traitement l'enseignant de ses fonctions, et ce, par écrit. Il s'agit dans ce cas d'une suspension disciplinaire avec explication écrite des motifs et copie au Syndicat.
- 27.17 L'enseignant et le Syndicat doivent être informés sans délai, par lettre sous pli recommandé :
- a) de l'intention de l'Employeur de congédier l'enseignant;
 - b) de la date où l'enseignant a été relevé de ses fonctions, s'il y a lieu;
 - c) des faits et des motifs du congédiement.
- 27.18 Dès qu'un enseignant est suspendu ou congédié, le Syndicat peut enquêter et faire, auprès de l'Employeur, les représentations qu'il juge nécessaires.
- 27.19 Le Syndicat ou l'enseignant peut soumettre à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage toute mésentente relative au congédiement et à la suspension.
- 27.20 Si la sentence arbitrale annule le congédiement ou la suspension d'un enseignant, ce dernier recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

ARTICLE 28 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 28.01 En vue de régler les griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante. La procédure et les délais sont de rigueur.
- 28.02 L'enseignant accompagné ou non du représentant du Syndicat peut demander une rencontre avec le directeur général, en vue de régler tout problème survenant entre lui et l'Employeur. Le fait de ne pas se prévaloir de cette rencontre n'invalide en rien les droits de l'enseignant.

Étape no 1

- 28.03
- a) Tout enseignant ou représentant du Syndicat peut soumettre par écrit un grief, signé par lui, à l'Employeur ou au représentant désigné par ce dernier, dans les quarante (40) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief; c'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle l'enseignant a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties;
 - b) L'Employeur doit répondre au Syndicat et à l'enseignant dans les dix (10) jours ouvrables subséquents;
 - c) Le dépôt d'un grief constitue par lui-même sa référence à l'arbitrage.

Étape no 2

- 28.04 Si aucune entente n'intervient à l'étape no 1, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les délais prévus à la clause 28.03 b), convoquer le comité de relations de travail où les parties tenteront d'en arriver à une entente. À défaut d'entente, le grief pourra être porté à l'arbitrage.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**Tribunal d'arbitrage**

- 28.05 Le tribunal d'arbitrage est constitué d'un arbitre unique.
- 28.06 L'une ou l'autre des parties désigne son choix d'arbitre et communique le nom par écrit à l'autre partie. À compter de la réception de cet avis, la partie qui le reçoit a un délai de dix (10) jours pour communiquer à son tour le nom de son choix d'arbitre.

- 28.07 À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de nommer d'office l'arbitre. Ce choix est fait à même la Liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- 28.08 L'arbitre procédera à l'audition du grief et rendra une sentence motivée et signée qui est finale et lie les parties.
- 28.09 Les frais et honoraires du tribunal d'arbitrage sont payés à parts égales par les parties.
- 28.10 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.
- 28.11 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération pourront être reportés en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total dont il a été privé si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 28.12 Le tribunal d'arbitrage doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Le tribunal peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu. La décision doit être communiquée à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 28.13 La décision du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée.
- 28.14 Le tribunal décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 28.15 Dans tous les cas de suspension, congédiement, de mesures administratives ou autres mesures disciplinaires, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte de toute somme d'argent que l'enseignant a perçue dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux courant.

ARTICLE 29 DIVERS

- 29.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
- 29.02 Le texte intégral et définitif des présentes ententes doit être porté à la connaissance de tous les enseignants, par courriel, dans les quinze (15) jours de la signature.
- 29.03 Partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel enseignant, il comprend le genre féminin à moins que le contexte n'indique le contraire.

ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 30.01 La présente convention entre en vigueur le 24 août 2016 jusqu'au 23 août 2021.
- 30.02 Nonobstant la clause 30.01, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.
- 30.03 L'une ou l'autre des parties pourra donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention à compter du 1^{er} avril précédant l'expiration. Une première rencontre de négociation devra avoir lieu au plus tard le trentième (30^e) jour de la date de la dénonciation.
- 30.04 Les annexes font partie intégrante de la convention.
- 30.05 Dans l'éventualité d'une révision de la *Loi sur l'enseignement privé* ayant pour effet de réduire ou d'augmenter les subventions gouvernementales au Collège, l'une ou l'autre des parties peut rouvrir la présente convention collective selon les dispositions du *Code du travail*.

Toute autre modification à la subvention gouvernementale globale peut aussi donner lieu à la réouverture de la convention collective selon les dispositions du *Code du travail*.

Les parties disposent de trois (3) mois pour conclure une entente. À défaut d'entente, le différend est soumis à un arbitre et les dispositions du *Code du travail* régissant l'arbitrage de différends s'appliquent.

L'Employeur fournit au Syndicat copie des règles budgétaires définissant les subventions aux établissements scolaires privés.

SIGNATURES

Et les parties ont signé la présente convention de travail à Varennes ce 26^{ème} jour du mois d'août 2016.

Pour le Syndicat de la fonction publique,
section locale 1707

Pour Le Collège Saint-Paul



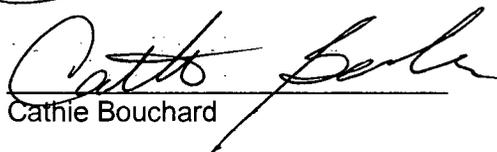
Vincent Fontaine



Nathalie Jodoin



Alexandre Dubé



Cathie Bouchard



Mélanie Michaud



Marc Lemieux



Laurent Samson



Nathalie Lemoine

ANNEXE A**CERTIFICAT D'ACCREDITATION**

Je, soussigné, après enquête et étude, constate :

1. Que l'association ci-dessus jouit du caractère représentatif requis;
2. Qu'il y a accord entre l'Employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise.

POUR CES MOTIFS EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT :

Tous les enseignants salariés au sens du *Code du travail*.

DE: Corporation de l'École secondaire Saint-Paul de Varennes

235, Sainte-Anne
Varennes (Québec)

Établissement visé

Enquêteur : Édouard Dumas

ANNEXE C**FICHE DE L'ENSEIGNANT**

ANNÉE SCOLAIRE 20____-20____

Nom, Prénom

Traitement	Échelon	Traitement annuel	% Tâche	Nombre de jours	Traitement
		A	B	C	A*B*C/200
Du xx/xx/xx au xx/xx/xx					- \$
Du xx/xx/xx au xx/xx/xx					- \$
Total XXX jours					- \$

DISTRIBUTION DES PAYES:

Du xx/xx/xx au xx/xx/xx :

réparti sur 26 payes :

Du xx/xx/xx au xx/xx/xx:

réparti sur 26 payes :

DATES DE PAYES:

# 1 -xx/xx/xx	# 8 xx/xx/xx	# 15 xx/xx/xx	# 22 xx/xx/xx
# 2 - xx/xx/xx	# 9 xx/xx/xx	# 16 xx/xx/xx	# 23 xx/xx/xx
# 3 -xx/xx/xx	# 10 xx/xx/xx	# 17 xx/xx/xx	# 24 xx/xx/xx
# 4 -xx/xx/xx	# 11 xx/xx/xx	# 18 xx/xx/xx	# 25 xx/xx/xx
# 5 - xx/xx/xx	# 12 xx/xx/xx	# 19 xx/xx/xx	# 26 xx/xx/xx
# 6 -xx/xx/xx	# 13 xx/xx/xx	# 20 xx/xx/xx	
# 7 -xx/xx/xx	# 14 xx/xx/xx	# 21 xx/xx/xx	

ANNEXE D

VALIDATION DU SALAIRE RÉSIDUEL

ANNÉE SCOLAIRE 20__-20__

Nom, Prénom

Traitement	Echelon	Traitement annuel	% Tâche	Nombre de jours	Traitement
		A	B	C	$A*B*C/200$
Du xx/xx/xx au xx/xx/xx					- \$
Du xx/xx/xx au xx/xx/xx					- \$
Total xxxjours					- \$

	Somme reçue jusqu'à la paie du xxx		- \$
Versement du résiduel	Paye #23	date	- \$
	paye #24	date	- \$
	Paye #25	date	- \$
	Paye #26	date	- \$
	Somme reçue selon le contrat à la fin de l'année		- \$

Notes:

ANNEXE E**TITULARIAT**

Titulaire GSP	60 heures
Titulaire 1^{ère} et 2^{ième} secondaire	50 heures
Titulaire 3^{ième} secondaire	35 heures
Titulaire 4^{ième} et 5^{ième} secondaire	30 heures

Le titulaire assume exclusivement les responsabilités suivantes :

- Assumer le suivi pédagogique et disciplinaire des élèves de son groupe repère;
- Rencontrer individuellement les élèves ayant une note de moins de 65% dans plus d'une discipline :
 - Titulaires GSP et titulaires 1^{ère} et 2^{ième} secondaire, deux (2) fois par année (après le premier et le deuxième bulletin);
 - Titulaires 3^{ième}, 4^{ième} et 5^{ième} secondaire, une (1) fois par année.
- Rencontrer individuellement les élèves ayant un plan d'intervention :
 - Titulaires GSP et titulaires 1^{ère} et 2^{ième} secondaire, deux (2) fois par année;
 - Titulaires 3^{ième}, 4^{ième} et 5^{ième} secondaire, une (1) fois par année.
- Remplir le formulaire de suivi de plan d'intervention prévu à cette fin et le transmettre à la direction. Si un élève ayant un plan d'intervention est concerné par les rencontres individuelles académiques (65% et moins dans plus d'une discipline), les deux (2) sujets seront abordés lors d'une même rencontre;
- Assurer le lien de toutes les communications concernant l'élève entre les parties des élèves du groupe et les divers intervenants : enseignants, personnel non enseignant et direction;
- Inscrire au dossier de chaque élève concerné les interventions effectuées à son sujet et les transmettre à la direction;
- Participer aux activités thématiques de niveau avec le groupe titulaire, s'il y a lieu.
(entre 9h30 et 16h30).

En plus des tâches du titulaire, le titulaire PEI assumera exclusivement les tâches suivantes :

- Vérifier régulièrement la compréhension des élèves sur tous les aspects du programme international;
- Faire le suivi du cahier PÉI;
- Vérifier et corriger le cahier PÉI;
- Remplir et évaluer l'action par le service de son groupe;
- Participer aux rencontres de l'animateur PÉI du niveau (maximum dix (10) par année);
- Accompagner les élèves de son groupe à la sortie interculturelle au 1^{er} cycle.

ANNEXE F**CONTRAT DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

INTERVENU ENTRE

LE COLLÈGE SAINT-PAUL
Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »

ET

NOM: _____ PRÉNOM: _____

ADRESSE: _____
Ci-après appelé « l'enseignant »

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la présente convention collective de travail, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long récitées.

I Durée du contrat :

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

II Durée du congé sabbatique :

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

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'enseignant reçoit _____% du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Varennes, ce _____^e jour du mois de __________
Employeur_____
Enseignant

ANNEXE G**CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA
MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LE COLLÈGE SAINT-PAUL

APPELÉ CI-APRÈS

L'EMPLOYEUR

ET

NOM: _____ PRÉNOM: _____

ADRESSE: _____

APPELÉ CI-APRÈS

L'ENSEIGNANT

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**1. Période de mise à la retraite de façon progressive**

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

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 20.15 et 20.16.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage du temps travaillé par l'enseignant à temps complet pour chaque année visée :

pour l'année scolaire _____ %

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pourcent (40%) du temps travaillé par l'enseignant à temps complet.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 20.07.

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VARENNES, CE _____^e
JOUR DU MOIS DE _____.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'ENSEIGNANT