

Convention collective intervenue

Entre

La corporation de l'école Arménienne Sourp Hagop

Et

Le Syndicat des enseignants de l'école Sourp Hagop



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00 Définitions	7
1-1.00 Définitions	7
Chapitre 2-0.00 Buts de la convention collective, juridiction et champ d'application	14
2-1.00 Buts de la convention collective	14
2-2.00 Juridiction et champ d'application.....	14
2-3.00 Reconnaissance des droits du Syndicat et de l'Employeur.....	16
2-4.00 Non-discrimination	16
2-5.00 Harcèlement et violence en milieu de travail	17
Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales	18
3-1.00 Communications, information, affichages et réunions.....	18
3-2.00 Utilisation d'un local.....	18
3-3.00 Documentation.....	18
3-4.00 Congés pour affaires syndicales et professionnelles	19
3-5.00 Régime syndical.....	21
3-6.00 Retenue syndicale.....	21
Chapitre 4-0.00 Objets et mécanismes de participation des enseignants	22
4-1.00 Principes généraux	22
4-2.00 Comité consultatif.....	22
Chapitre 5-0.00 Emploi et avantages sociaux.....	25
5-1.00 Sélection des enseignants	25
5-2.00 Engagement.....	25
5-3.00 Permanence.....	26
5-4.00 Démission	28
5-5.00 Dossier d'états de service et mesures disciplinaires.....	28
5-6.00 Sécurité d'emploi.....	30
5-7.00 Ancienneté	33
5-8.00 Postes vacants.....	34
5-9.00 Fusion, annexion, cession, cessation	35
5-10.00 Assurance collective	35
5-11.00 Congés de maladie	37
5-12.00 Congé de maternité et droits parentaux	38
5-13.00 Congés sociaux.....	48
5-14.00 Réglementation des absences	50
5-15.00 Congés sans traitement	51
5-16.00 Régime de retraite.....	52
5-17.00 Responsabilité civile.....	52
5-18.00 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER).....	53
5-19.00 Congé sabbatique à traitement différé.....	54
5-20.00 Régime de mise à la retraite progressive	59

Chapitre 6-0.00	Rémunération	63
6-1.00	Classement	63
6-2.00	Reclassement	66
6-3.00	Expérience	66
6-4.00	Traitement et échelles de traitement	68
6-5.00	Suppléance au sens de la clause 1-1.22	70
6-6.00	Versement du traitement	71
6-7.00	Frais de séjour et de déplacement	73
Chapitre 7-0.00	Perfectionnement	74
7-1.00	Perfectionnement	74
Chapitre 8-0.00	Tâche de l'enseignant et aménagement	76
8-1.00	Principe général	76
8-2.00	Devoirs de l'enseignant	76
8-3.00	Fonctions générales	76
8-4.00	Règles de fixation des effectifs	77
8-5.00	Règles concernant la formation des groupes d'élèves	78
8-6.00	Durée de travail de l'enseignant	78
8-7.00	Matériel didactique	80
8-8.00	Tâche éducative de l'enseignant	81
8-9.00	Règles de compensation en cas de dépassement	83
8-10.00	Surveillance	84
8-11.00	Célébration des fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales	84
8-12.00	Prérogatives particulières de l'enseignante ou de l'enseignant	86
8-13.00	Conditions de travail particulières	86
Chapitre 9-0.00	Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage	87
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	87
9-2.00	Procédure d'arbitrage accélérée	87
9-3.00	Procédure régulière d'arbitrage	88
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales	90
10-1.00	Nullité d'une stipulation	90
10-2.00	Impression de la convention	90
10-3.00	Modification des clauses de la convention	90
10-4.00	Genre	90
10-5.00	Annexes	90
10-6.00	Entrée en vigueur de la convention	90
10-7.00	Interprétation	91
10-8.00	Comité des relations du travail	91
10-9.00	Clause terminale	91
10-10.00	Équivalence en heures	92

Annexe A	Certificat d'accréditation	94
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.....	97
Annexe C	Contrat d'engagement.....	98
Annexe D	Fiche de l'enseignant (année scolaire).....	100
Annexe E	Calcul des années d'expérience.....	101
Annexe F	Rapport ou demande d'absence	102
Annexe G	Échelles de traitement annuel applicables à l'enseignant à temps plein du secteur public	103
Annexe H	Certificat de scolarité.....	106
Annexe I	Contrat de congé sabbatique à traitement différé.....	107
Annexe J	Congé sans solde spécial à la suite d'un défaut d'affectation durant la période prévue à l'article 8-4.00 et à la clause 8-7.03	109
Annexe K	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	110

Chapitre 1-0.00 Définitions

1-1.00 Définitions

1-1.01 Affectation

Mécanisme qui permet à l'Employeur d'attribuer une tâche qui est propre à un enseignant.

1-1.02 Ancienneté

Signifie la période d'emploi continue au service de l'Employeur à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

1-1.03 Année d'engagement

Période d'un an durant laquelle l'enseignant est au service de l'Employeur.

1-1.04 Année d'expérience

L'année d'exercice de la profession, ou toute autre année jugée équivalente, reconnue conformément à la présente convention.

1-1.05 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle conformément au *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministère de l'Éducation en vigueur ou réputé en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

1-1.06 Année de travail

Période de deux cents (200) jours de travail répartis en conformité avec la clause 8-6.03.

1-1.07 Avertissement

Signification orale ou écrite à un enseignant d'un ou de manquements ou reproches et comportant une invitation à une amélioration.

1-1.08 Centrale

Désigne la Centrale des syndicats du Québec ou tout autre organisme lui succédant.

1-1.09 Comité conjoint

Désigne un comité où siègent à la fois l'Employeur ou ses représentants ainsi que le Syndicat ou ses représentants.

1-1.10 **Congédiement**

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant, et dont l'effet est de mettre fin à tout contrat entre lui et l'Employeur avant l'échéance prévue au contrat.

1-1.11 **Conjointe ou conjoint**

Désigne les personnes du même sexe ou de sexe différent :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent ;

ou

b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;

ou

c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-1.12 **Définitions**

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention :

a) les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée à l'intérieur de la présente convention ont le sens et l'application qui leur sont respectivement désignés ;

b) les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1-1.13 **Démission**

Départ volontaire avant l'échéance prévue au contrat.

1-1.14 **Demi-journée**

La demi-journée de l'enseignant est cette période qui s'intercale entre l'ouverture des cours le matin et le début de sa période de dîner ou celle située entre le début de sa période de dîner et le départ des élèves en après-midi.

1-1.15 **Directeur**

Celui que l'Employeur désigne comme son représentant et qui assume au nom de l'Employeur la autorité et les pouvoirs qu'il peut lui déléguer.

1-1.16 **Directeur adjoint**

Celui que l'Employeur peut nommer pour appuyer et assister le directeur dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs ; il reçoit ses mandats du directeur. En l'absence du directeur, il peut exercer les fonctions et pouvoirs de ce dernier.

1-1.17 **Échelon d'expérience**

Subdivision (en ordonnée) d'une échelle de salaire correspondant à l'année d'expérience qu'un enseignant est en voie d'acquérir.

1-1.18 **École**

La Corporation de l'École Arménienne Sourp Hagop et, le cas échéant, son ou ses annexes ou pavillons de l'enseignement au préscolaire, au primaire et au secondaire.

Les raisons d'être de l'École sont énoncées dans une déclaration de principes reconnue de tous les enseignants.

1-1.19 **Employeur**

L'École ou tout autre organisme lui succédant, représentée par son Conseil d'administration scolaire.

1-1.20 **Enseignant**

Toute personne à l'emploi de l'Employeur dont la fonction est d'enseigner aux élèves de l'École. Les différents statuts d'enseignant sont établis et définis par le présent article.

1-1.21 **Enseignant spécialiste**

Tout enseignant qui enseigne au primaire l'arménien, l'éducation physique, un volet des arts ou l'anglais langue seconde, ou qui enseigne au secondaire l'arménien, l'éducation physique, un volet des arts, l'anglais langue seconde, l'éthique et culture religieuse, l'informatique et les technologies.

1-1.22 **Enseignant suppléant**

Tout enseignant engagé pour remplacer un enseignant temporairement absent pour une période prévue de quarante (40) jours ouvrables ou moins.

a) Suppléant occasionnel :

Tout enseignant ayant complété moins de vingt (20) jours consécutifs d'enseignement depuis le début de l'année scolaire.

b) Suppléant régulier :

Tout suppléant ayant complété plus de vingt (20) jours consécutifs d'enseignement depuis le début de l'année scolaire.

1-1.23 **Enseignant à temps partiel (régulier ou remplaçant)**

Tout enseignant qui assume moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de la tâche éducative décrite à l'article 8-8.00 de la convention collective.

1-1.24 **Enseignant à temps plein (régulier ou remplaçant)**

Tout enseignant qui détient un contrat selon les modalités de la clause 5-2.06 et qui assume soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus de la tâche éducative décrite à l'article 8-8.00 de la convention collective.

N.B. Les pourcentages mentionnés aux clauses 1-1.23 et 1-1.24 du présent paragraphe ne définissent que le statut des enseignants et excluent toute notion de rémunération, laquelle est fixée par l'article 6-4.00.

1-1.25 **Enseignant régulier ou remplaçant**

Est dit régulier l'enseignant qui occupe pour l'année ou une partie d'année un poste qui lui est propre.

Est dit remplaçant l'enseignant qui occupe pour l'année ou une partie d'année préalablement prévue comme supérieure à quarante (40) jours ouvrables un poste habituellement comblé par un autre enseignant lorsque cet enseignant est absent.

1-1.26 **Grief**

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

1-1.27 **Journée pédagogique**

Toute journée de travail de l'enseignant au cours de laquelle les élèves sont absents de l'école. Elle est planifiée de 9 h à 12 h et de 13 h à 15 h et ne peut couvrir une période de plus de cinq (5) heures de travail.

Toutefois, au moins huit (8) journées pédagogiques doivent être entièrement consacrées à du travail de nature personnelle à l'école relative à la tâche de l'enseignant. À ce titre, les deux (2) premières et les deux (2) dernières journées pédagogiques doivent être consacrées à du

travail de nature personnelle et doivent être réparties respectivement dans la première et la dernière semaine de l'année de travail. Ces journées pédagogiques consacrées à du travail de nature personnelle sont planifiées de 9 h à 13 h, sans période de dîner.

Au moins sept (7) jours à l'avance, l'Employeur doit préciser aux enseignants la nature de la journée pédagogique (personnelle ou non). Au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur doit fournir aux enseignants l'ordre du jour pour une journée pédagogique de nature non personnelle.

1-1.28 **Ministère (MELS)**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

1-1.29 **Ministre**

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

1-1.30 **Mise à pied**

Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant en raison d'un surplus de personnel enseignant qui résulte d'une diminution sensible du nombre d'élèves dans l'école, ou son ou ses pavillons, ou annexes, ou bien des modifications des structures fondamentales de l'enseignement (notamment le non-renouvellement du permis ou de l'agrément par le MELS) ou de la fermeture de ladite école, ou de son ou ses pavillons, ou annexes.

1-1.31 **Non-réengagement**

Non-renouvellement du contrat individuel de travail pour cause juste et suffisante autre qu'un surplus de personnel, sous réserve de l'article 5-3.00.

1-1.32 **Période de probation**

La période de probation correspond à la période qui précède l'obtention de la permanence.

1-1.33 **Période d'essai**

La période d'essai correspond aux soixante (60) premiers jours ouvrables de la période de probation.

- 1-1.34 **Poste**
L'ensemble des fonctions et responsabilités reliées au degré et au secteur de l'enseignement qui constituent la tâche d'un enseignant et qui lui est propre.
- 1-1.35 **Poste vacant**
Tout poste rattaché à une charge de l'enseignement nouvellement créée ou qui devient libre au départ définitif d'un enseignant.
- 1-1.36 **Récupération**
La récupération se définit comme une intervention structurée de l'enseignant auprès d'un de ses élèves ou d'un groupe de ses élèves visant à prévenir des difficultés ou retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques.
- 1-1.37 **Représentant syndical**
Tout enseignant dûment mandaté par le Syndicat aux fins d'exécution de tâches syndicales.
- 1-1.38 **Réprimande**
Signification écrite à un enseignant d'un ou de manquements ou reproches et comportant une sommation à une amélioration.
- 1-1.39 **Salaire**
La rémunération à laquelle l'échelon d'expérience et la catégorie d'un enseignant lui donnent droit, selon l'échelle de salaire applicable et selon ses modalités d'application.
- 1-1.40 **Syndicat**
Le Syndicat des enseignants de l'École Sourp Hagop.
- 1-1.41 **Titulariat**
Le titulariat est une activité où l'enseignant du secondaire voit à l'organisation et au bon fonctionnement du groupe-classe, ce qui inclut :
– préparer et rendre disponible le plan de classe en fonction des besoins des élèves de son groupe-classe ;

- communiquer et collaborer avec les intervenants susceptibles d'apporter un support aux élèves de son groupe-classe dans la réussite éducative ;
- transmettre aux élèves de son groupe-classe les informations relatives à la vie pédagogique de l'élève et en effectuer le suivi ;
- Participer au développement des plans d'interventions pour la formation intellectuelle des élèves aux besoins particuliers (EHDA).

Le titulariat n'est pas une activité apparaissant à l'horaire de l'enseignant et les tâches ou activités reliées au titulariat doivent être exécutées uniquement durant la journée de travail telle que définie à la clause 8-6.01.

1-1.42

Traitement

La rémunération totale en monnaie courante à laquelle donne droit l'échelle et le taux de traitement prévu au chapitre 6-0.00 ; cette rémunération comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

Chapitre 2-0.00 Buts de la convention collective, juridiction et champ d'application

2-1.00 Buts de la convention collective

2-1.01 La convention collective a pour buts :

- a) de établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants ;
- b) de définir et de déterminer les conditions de travail et les devoirs des parties signataires à la présente convention collective ;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants.

2-2.00 Juridiction et champ d'application

2-2.01 La présente convention régit toute personne assumant une fonction d'enseignement couverte par l'unité d'accréditation, salariée au sens du Code du travail.

- a) L'enseignant à temps plein (régulier ou remplaçant)

Les enseignants à temps plein sont assujettis à toutes les dispositions de la présente convention.

- b) L'enseignant à temps partiel (régulier ou remplaçant)

L'enseignant à temps partiel est assujetti aux dispositions de la présente convention, sauf que les prestations ou avantages suivants sont accumulés, accordés ou remboursés, selon les cas, au prorata de la charge d'enseignement :

- . les congés de maladie ;
- . les congés sociaux (l'enseignant à temps partiel a droit au même nombre de congés que l'enseignant à temps plein, mais ceux-ci sont toutefois remboursés au prorata de la charge d'enseignement de l'enseignant par rapport à celle d'un temps plein ;
- . les libérations pour activités syndicales ;
- . l'ancienneté ;
- . l'expérience ;

c) Le suppléant occasionnel

Les suppléants occasionnels sont assujettis aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait :

- . aux congés pour affaires syndicales et professionnelles ;
- . à la participation au comité consultatif ;
- . au dossier de faits de service et mesures disciplinaires ;
- . aux mesures relatives à la sécurité de l'emploi (5-6.00) ;
- . au perfectionnement ;
- . aux congés de maladie ;
- . à l'assurance collective ;
- . aux congés de maternité ;
- . aux droits parentaux ;
- . aux congés sociaux ;
- . aux congés pour activités professionnelles.

d) Le suppléant régulier

1. Les suppléants réguliers sont assujettis aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait :

- . aux congés pour affaires syndicales et professionnelles ;
- . à la participation au comité consultatif ;
- . au dossier de faits de service et mesures disciplinaires ;
- . à la sécurité de l'emploi ;
- . au perfectionnement ;
- . à l'assurance collective ;
- . aux congés pour activités professionnelles et sans traitement ;
- . aux congés sociaux, sauf dans les cas de décès, de désignation en justice ou dans les cas de force majeure.

2. Les suppléants réguliers accumulent une journée en maladie par période de vingt-huit (28) jours travaillés.

2-2.02

- a) Si l'employeur demande à un enseignant en exercice de agir à titre de spécialiste d'apprentissage (ex. : orthopédagogie), cet enseignant conserve son statut. Dans ce cas, la rémunération de ce spécialiste est proportionnelle à la charge de travail qui lui est confiée.

b) Si l'Employeur requiert les services d'un nouvel enseignant pour remplir une tâche de spécialiste de l'apprentissage, cet enseignant acquiert, selon le cas, l'un ou l'autre des statuts suivants :

- . enseignant à temps plein ;
- . enseignant à temps partiel ;
- . suppléant occasionnel ;
- . suppléant régulier ;
- . remplaçant avec contrat à durée limitée, selon le principe de 5-2.05.

2-3.00 Reconnaissance des droits du Syndicat et de l'Employeur

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des enseignants aux fins de négociation et d'application de la convention collective.

2-3.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.

Il est bien entendu que, dans l'exercice de ses droits de direction, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

2-4.00 Non-discrimination

2-4.01 Aucunes représailles ni discrimination de aucune sorte ne seront exercées contre un représentant syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

2-4.02 Ni l'Employeur ni le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement de distinctions injustes ou de discrimination contre un enseignant à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap physique, de son état civil, de ses convictions politiques ou religieuses, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, ou de l'exercice d'un droit, ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention ou la loi.

2-4.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

2-5.00 **Harcèlement et violence en milieu de travail**

2-5.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tous les enseignants à l'emploi de l'Employeur ont droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

L'Employeur affirme prendre tous les moyens efficaces afin de maintenir le milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Le Syndicat collabore avec l'Employeur dans ces démarches.

2-5.02 Afin de s'harmoniser avec les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) relatives au harcèlement psychologique au travail, et dans la perspective de corriger toute situation de violence ou de harcèlement ou qui porte atteinte aux droits des enseignantes et enseignants, l'Employeur et le Syndicat conviennent de la mise en place d'un comité sur la violence et le harcèlement. Le comité est composé de la façon suivante :

- Deux (2) représentants de l'Employeur ;
- Deux (2) représentants des enseignants, dont un (1) est membre de l'exécutif du Syndicat.

Les membres du comité peuvent s'adjoindre une ressource externe afin de les assister dans l'analyse de toute la situation.

2-5.03 Le comité sur la violence et le harcèlement a pour mandats :

- d'analyser toute plainte ou situation de violence ou de harcèlement impliquant des enseignants ;
- d'identifier des moyens afin de prévenir les situations de violence et de harcèlement ;
- d'identifier des solutions afin que cessent des gestes ou comportements violents portés à son attention, et d'identifier tout moyen pour réparer les situations de violence ;
- tout autre mandat visant à maintenir le milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement.

2-5.04 La ressource externe que les parties peuvent s'adjoindre, tel que prévu à la clause 2-5.02, pourra agir, si les parties en conviennent, comme médiateur afin de proposer toute solution visant à régler toute situation de violence ou de harcèlement.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Communications, information, affichages et réunions

- 3-1.01 Le Syndicat peut afficher au salon des enseignants, ou à tout autre endroit approprié et mutuellement accepté, tout document de nature professionnelle ou syndicale dûment identifié par le Syndicat. Le Syndicat peut également distribuer tout document à caractère professionnel ou syndical dans le salon des enseignants ou dans les casiers mis à leur disposition.
- 3-1.02 L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser les services d'imprimerie et de photocopie qui existent dans les locaux de l'École, selon les politiques de fonctionnement établies. Les frais encourus sont payables mensuellement par le Syndicat à l'École sur réception d'un état de compte.
- 3-1.03 L'Employeur et le Syndicat ont le droit de communiquer et d'afficher également dans la langue arménienne.

3-2.00 Utilisation d'un local

- 3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans le salon des enseignants. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur.

De telles réunions doivent donner lieu à un préavis raisonnable et ne doivent, en aucun cas, interrompre le travail.

L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local fermé d'une capacité minimale de dix (10) personnes, avec tables et chaises, et de permettre l'installation d'un téléphone à ligne privée payée par le Syndicat ainsi que d'un ordinateur. Le Syndicat accepte pour sa part que ce local ne soit pas à son usage exclusif, pourvu que ce ne soit pas un local de classe à utilisation quotidienne par des élèves. Au début de l'année scolaire, l'Employeur peut reprendre ce local pour y installer une classe.

L'Employeur procure au Syndicat une filière avec serrure dans le local mis à la disposition du Syndicat.

3-3.00 Documentation

- 3-3.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 15 octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année courante en utilisant le formulaire « Fiche de l'enseignant » tel qu'apparaissant en annexe D.

- 3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification à cette liste dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant ladite modification.
- 3-3.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les vingt et un (21) jours de calendrier de leur nomination, la liste de ses représentants.
- 3-3.04 L'Employeur transmet au Syndicat une (1) copie de tout document adressé à un ou à l'ensemble des enseignants relativement à l'application de la présente convention collective, aux conditions de travail non prévues par elle et aux règlements édictés par l'Employeur.

3-4.00 Congés pour affaires syndicales et professionnelles

- 3-4.01 Tout enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il était réellement en fonction.
- 3-4.02 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtient l'autorisation de l'Employeur de s'absenter de ses activités professionnelles pour toute mission d'ordre syndical. L'ensemble des enseignants dispose à cette fin d'un maximum de quarante (40) jours ouvrables par année. Telle libération est sans perte de salaire pour l'enseignant concerné, mais remboursable à l'Employeur par le Syndicat selon les modalités suivantes : le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le coût réel de suppléance, le coût ne devant en aucun cas excéder 1/200^e du salaire de l'enseignant concerné par jour d'absence.

Ces autorisations d'absence sont accordées aux conditions suivantes :

- a) un préavis de trois (3) jours doit être donné à l'Employeur ;
- b) en aucun temps, cependant, plus de trois (3) enseignants peuvent être libérés à la fois, sauf lors des journées pédagogiques à la fin de l'année scolaire ;
- c) cette permission d'absence ne peut excéder cinq (5) jours consécutifs par enseignant ;
- d) cette permission d'absence ne peut totaliser plus de dix (10) jours dans l'année pour un enseignant, sauf s'il est membre de l'exécutif du Syndicat, auquel cas cette permission d'absence ne peut dépasser vingt (20) jours.

- 3-4.03 Tout enseignant peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec l'Employeur, si la rencontre a lieu durant les heures normales de travail prévues à la clause 8-6.01. Le représentant syndical est alors libéré, s'il y a lieu, sans perte de traitement.
- 3-4.04 L'enseignant témoin ou requérant à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage constitué en vertu de la présente convention collective peut s'absenter, sans perte de salaire, pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage. Un représentant du Syndicat peut également s'absenter, sans perte de traitement, pour assister à toute séance d'audition, visant l'École, d'un tribunal d'arbitrage ou autre tribunal créé en vertu du Code du travail ou tout autre tribunal administratif fédéral ou provincial.
- 3-4.05 L'enseignant qui, à la demande de l'Employeur, assiste à une réunion pendant l'horaire des élèves ne subit aucune perte de salaire.
- 3-4.06 L'enseignant qui siège sur l'un ou l'autre des comités mixtes prévus à la présente convention est libéré, sans perte de salaire, durant le temps que durent les réunions desdits comités.
- La participation d'un enseignant à un comité mixte dont la ou les réunions se tiennent en dehors des heures de travail équivaut à un nombre de périodes (de soixante (60) minutes) égal au temps effectif que dure la réunion. Ces périodes ou fractions de période peuvent être cumulées et utilisées sous forme de journées ou demi-journées de congé pendant les journées pédagogiques avec l'accord du directeur.
- 3-4.07 Quatre (4) enseignants membres du comité de négociation sont libérés, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation, de conciliation et, s'il y a lieu, d'arbitrage de différend.
- 3-4.08 Les libérations prévues aux clauses 3-4.03, 3-4.04, 3-4.05, 3-4.06 et 3-4.07 n'affectent en rien la banque prévue en 3-4.02.
- 3-4.09 Si un enseignant est élu à un poste de membre du Conseil exécutif de la Centrale ou du Conseil exécutif d'une autre instance de la Centrale, ou si cette dernière retient les services d'un enseignant, l'Employeur, sur demande adressée vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée de la libération. Un seul enseignant à la fois peut être libéré en vertu de cette clause, et les libérations accordées n'affectent pas la banque de quarante (40) jours prévue à 3-4.02.
- 3-4.10 Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur toute somme versée à un enseignant libéré en vertu de la clause 3-4.09 ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignant, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux.

3-5.00 Régime syndical

- 3-5.01 Tous les enseignants membres du Syndicat au moment de la signature de la présente convention doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition de maintien de leur emploi.
- 3-5.02 Tout nouvel enseignant doit demander à devenir membre du Syndicat au moment de son engagement comme condition d'emploi.

3-6.00 Retenue syndicale

- 3-6.01 L'Employeur déduit du salaire de chacun des enseignants couverts par le certificat d'accréditation la cotisation fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui. Dans ce dernier cas, le Syndicat doit en aviser l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables avant que telle modification ne soit applicable.
- 3-6.02 Pour tous les enseignants, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur chacun des vingt-six (26) versements de salaire commençant avec le premier (1^{er}) versement de salaire pour l'année de travail. Cette retenue syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, doit être remise à la Centrale à tous les quinze (15) du mois.
- 3-6.03 Avant le 1^{er} août de chaque année, le Syndicat avise l'Employeur du taux de sa cotisation. À défaut d'avis, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation fait l'objet d'un avis de quinze (15) jours ouvrables à l'Employeur avant qu'il ne soit déductible.
- 3-6.04 L'Employeur indique sur les formules d'impôt T-4 et Relevé 1 le montant payé aux fins de cotisations syndicales.

Chapitre 4-0.00 Objets et mécanismes de participation des enseignants

4-1.00 Principes généraux

- 4-1.01 Tout en conservant l'autorité décisive dans les limites de ses droits et pouvoirs, l'Employeur reconnaît officiellement que les enseignants en tant que agents immédiatement impliqués dans l'enseignement doivent participer à la collaboration des politiques pédagogiques.
- 4-1.02 Le Syndicat reconnaît, comme autorité compétente de l'École, le directeur, ses adjoints ou son remplaçant.
- 4-1.03 L'organisme de consultation prévu au présent chapitre doit étudier toute question qui lui est soumise par un de ses membres (pourvu que telle question porte sur un des objets de consultation relevant de sa compétence) et formuler ses recommandations dans les délais prévus.

4-2.00 Comité consultatif

- 4-2.01 Le comité consultatif est un organisme de consultation qui permet aux enseignants d'agir à titre de conseillers sur l'organisation pédagogique de l'École.
- 4-2.02 Le comité est composé :
- a) de sept (7) enseignants :
 - . un (1) enseignant du préscolaire ou du premier (1^{er}) cycle du primaire qui dispense son enseignement en langue française ;
 - . un (1) enseignant du deuxième (2^e) ou troisième (3^e) cycle du primaire qui dispense son enseignement en langue française ;
 - . un (1) enseignant spécialiste en langue arménienne qui dispense son enseignement au niveau du préscolaire ou du premier (1^{er}) cycle du primaire ;
 - . un (1) enseignant spécialiste en langue arménienne qui dispense son enseignement au niveau du deuxième (2^e) ou du troisième (3^e) cycle du primaire ;
 - . un (1) enseignant spécialiste en anglais langue seconde ;
 - . deux (2) enseignants du secondaire ;
 - b) du directeur ou celui qu'il délègue ;
 - c) d'un représentant du Syndicat.

4-2.03 Le comité est consulté sur :

- a) le projet éducatif ;
- b) la modification ou le développement d'un programme et l'implantation des nouveaux programmes d'étude et des nouvelles méthodes d'enseignement ;
- c) les conditions et l'organisation du travail académique des élèves ;
- d) les politiques académiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques (manuels, bibliothèques, techniques audiovisuelles, salle de travail, etc.) ;
- e) la politique d'évaluation des apprentissages et les critères de promotion et de classement des élèves ;
- f) la planification et l'organisation des journées pédagogiques ;
- g) les modalités d'un système de surveillance tel que prévu à l'article 8-10.00 ;
- h) l'organisation de toutes les activités étudiantes auxquelles les enseignants participent à l'intérieur de l'horaire de l'école ;
- i) les modalités d'application des examens du ministère de l'Éducation ou de l'École ;
- j) toute modalité de structuration, de changement de structuration ou d'application de la formule du bulletin ;
- k) l'application du système de perfectionnement ;
- l) les activités pédagogiques interdisciplinaires ;
- m) le calendrier scolaire. À ce titre, l'employeur doit rendre disponible le calendrier scolaire avant le 31 mai de chaque année pour l'année scolaire suivante ;
- n) les règlements de l'école ;
- o) les modalités d'organisation de la journée « portes ouvertes » ;
- p) tout membre du comité peut soumettre au comité pour étude et recommandation d'autres sujets d'ordre pédagogique ;

4-2.04 Fonctionnement du comité

- a) à l'occasion de sa première séance, au plus tard le 15 septembre, le comité nomme un président et un secrétaire parmi ses membres ;
- b) le comité adopte toute procédure de régie interne et fixe les priorités pour l'année en cours ;
- c) le quorum du comité est constitué de au moins quatre (4) membres ;
- d) à l'occasion de l'étude de toute question prévue à la clause 4-2.03 de la présente entente, le comité entend au cours de ses séances toute personne que le directeur de l'École ou un autre membre désire lui faire entendre, sans frais pour l'Employeur ;
- e) le comité doit, dans un délai raisonnable, informer de ses recommandations tous les membres du personnel enseignant de l'École et leur rendre compte de ses délibérations.

4-2.05 Le comité se réunit dans les dix (10) jours d'une convocation par l'École ou par trois (3) enseignants membres du comité consultatif. Cependant, la convocation par les enseignants ne peut être faite plus de cinq (5) fois au cours d'une même année scolaire.

Chapitre 5-0.00 Emploi et avantages sociaux

5-1.00 Sélection des enseignants

5-1.01 L'engagement est du ressort exclusif de l'Employeur, mais doit être fait dans le respect de la présente convention collective, et plus particulièrement, en conformité avec le présent chapitre.

5-2.00 Engagement

5-2.01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'il est annexé (annexe C) aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les deux semaines qui suivent l'entrée en fonction de l'enseignant.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et un ou des représentants autorisés par l'Employeur.

Aux fins d'application de la présente convention, l'enseignant est réputé être lié par contrat à l'Employeur dès son entrée en service à l'école.

5-2.02 Lors de l'engagement d'un enseignant, l'Employeur fournit à l'enseignant :

- une copie de son contrat d'engagement ;
- une copie de la convention collective ;
- une carte d'adhésion au Syndicat ;
- un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption, s'il y a lieu, et le ou les documents d'information sur le régime.

5-2.03 Le contrat est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin.

Dans le cas d'un premier (1^{er}) contrat d'engagement, l'enseignant est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables, telle que définie à la clause 5-3.06. En l'absence d'une évaluation négative, le contrat devient alors valide jusqu'au 30 juin ou jusqu'à la date déterminée dans les cas d'un contrat visé par la clause 5-2.05.

5-2.04 Cependant, si un candidat est engagé en cours d'année scolaire, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au 30 juin de la même année contractuelle, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat en vertu de la clause 1-1.22.

5-2.05 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé. Ce contrat est alors résilié au retour de l'enseignant

en congé, et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente convention.

La date probable de retour de l'enseignant remplacé est inscrite sur le contrat de l'enseignant remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

5-2.06 Tout contrat d'engagement d'un enseignant se renouvelle automatiquement par tacite reconduction à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le 1^{er} mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

5-3.00 Permanence

5-3.01 C'est l'état de l'enseignant dont le contrat d'engagement est nécessairement renouvelé chaque année, sauf dans les cas de congédiement ou de mise à pied, lesquels peuvent être soumis à l'arbitrage conformément à la présente convention.

5-3.02 L'enseignant à temps plein acquiert sa permanence au deuxième (2^e) renouvellement consécutif de son contrat à titre d'enseignant à temps plein ou le 1^{er} mai de sa deuxième (2^e) année d'engagement.

5-3.03 Un enseignant à temps partiel, ou un enseignant suppléant, ou un enseignant remplaçant dont le cumul de temps d'enseignement continu au service de l'école est équivalent à au moins deux (2) années d'enseignement à temps plein (400 jours) acquiert la permanence à la signature d'un contrat annuel à temps plein, ou d'un renouvellement du contrat à temps partiel pour l'enseignant à temps partiel, s'il n'y a aucune interruption de service entre son emploi à temps partiel, ou comme suppléant régulier, ou comme enseignant remplaçant, et le contrat annuel à temps plein ou le renouvellement du contrat à temps partiel.

5-3.04 Une mise à pied pour surplus de personnel ou consécutive au retour de l'enseignant remplacé suivie d'un retour au travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans ne constitue pas une interruption de service au sens du présent article.

Période de probation

5-3.05 Avant l'obtention de la permanence prévue aux clauses 5-3.02 et 5-3.03, l'enseignant est en période de probation. Durant cette période, l'employeur procède à l'évaluation de l'enseignant, de la manière prévue ci-après, en vue de déterminer si celui-ci peut obtenir sa permanence.

L'enseignant en probation dont l'engagement n'est pas renouvelé au 1^{er} mai, tel que prévu à la clause 5-2.06, ne peut contester cette décision par la procédure de griefs prévue à la convention collective, sauf si l'enseignant justifie de deux (2) ans de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* ou si la décision de l'employeur est abusive, discriminatoire ou arbitraire.

Dans tous les cas où l'engagement d'un enseignant en probation n'est pas renouvelé, les motifs appuyant cette décision devront avoir été communiqués par écrit à l'enseignant. Dans le cas de l'enseignant qui justifie de deux (2) ans de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail*, la décision de l'employeur de ne pas renouveler son engagement doit reposer sur un motif juste et raisonnable.

5-3.06 Au cours des soixante (60) premiers jours ouvrables du premier (1^{er}) contrat d'engagement (période d'essai), l'employeur peut mettre fin à l'engagement de l'enseignant en lui indiquant les motifs au soutien de cette décision et en lui donnant un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

L'enseignant dont l'engagement est résilié conformément à ce qui précède ne peut recourir à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective pour contester son congédiement, sauf dans la mesure où l'employeur a agi de manière abusive, discriminatoire ou arbitraire.

5-3.07 Durant la période de probation, l'employeur doit informer par écrit l'enseignant des difficultés qu'il rencontre, le cas échéant, afin que ce dernier puisse se conformer aux exigences de sa tâche.

L'employeur propose des mesures d'aide et de soutien raisonnables à l'enseignant qui rencontre des difficultés au cours de sa probation. L'employeur s'attend à une collaboration de l'enseignant.

5-3.08 À titre d'information, la ou les grille(s) d'évaluation utilisées sont remises au Syndicat qui peut faire part de ses commentaires et observations sur celles-ci à l'employeur.

5-3.09 L'enseignant est informé, lors d'une rencontre avec la direction (ou son représentant), des critères qui seront utilisés pour l'évaluer durant sa probation.

5-3.10 Normalement, au moins une observation en classe de l'enseignant est réalisée avant l'évaluation formelle.

Si des difficultés sont rencontrées par l'enseignant après la première évaluation formelle, une seconde rencontre d'évaluation formelle est convoquée par la direction.

Dans la mesure où des difficultés ont été rencontrées par l'enseignant, ce dernier est informé par l'employeur qu'il peut être accompagné, lors de la ou les rencontres d'évaluation formelles, par un représentant syndical de son choix, s'il le désire.

La grille d'évaluation utilisée est celle remise au syndicat, conformément à la clause 5-3.08. Elle est remise à l'enseignant lors de chaque rencontre d'évaluation formelle.

5-3.11 Avant de procéder à une observation en classe de l'enseignant en probation, l'employeur convient avec ce dernier du moment où cette observation se tiendra. L'employeur peut informer l'enseignant de ce qu'il désire observer.

5-4.00 Démission

5-4.01 Tout enseignant peut démissionner en cours d'année à condition de donner un préavis écrit de trente (30) jours.

5-4.02 Malgré la clause 5-4.01, l'enseignant peut démissionner après un préavis de dix (10) jours, sans pénalité, dans les cas de maternité ou de décès du conjoint.

Dans le cas de transfert du conjoint, le préavis est de trente (30) jours conformément aux dispositions de la clause 5-4.01, à moins que tel préavis soit impossible, auquel cas celui-ci doit être d'un minimum de dix (10) jours.

5-4.03 En cas de non-respect des délais prévus aux clauses 5-4.01 ou 5-4.02, l'enseignant perd tout droit aux sommes qu'il pourrait exiger en vertu de la clause 5-11.02.

5-5.00 Dossier d'états de service et mesures disciplinaires

5-5.01 Les seules mesures et sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées à un enseignant sont celles prévues ci-dessous, soit :

- a) l'avertissement ;
- b) la réprimande ;
- c) le congédiement ;
- d) le non-réengagement.

- 5-5.02 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un enseignant pour raison disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.
- 5-5.03 Le premier avertissement écrit doit être précédé d'un avertissement oral.
- 5-5.04 L'avertissement écrit en vue d'une réprimande doit être expédié simultanément à l'enseignant concerné et au Syndicat ; il devient caduc après douze (12) mois et est retiré du dossier, sauf s'il est suivi d'une réprimande sur un même sujet.
- 5-5.05 Toute réprimande doit être précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet.
- 5-5.06 La réprimande doit être expédiée simultanément à l'enseignant concerné et au Syndicat ; elle devient caduque après douze (12) mois, toutefois si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première ne deviennent caduques qu'après vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles, ainsi toute réprimande devenue caduque est retirée du dossier.
- 5-5.07 Dans le cas où un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur procède de la façon suivante :
- a) l'Employeur peut suspendre temporairement l'enseignant concerné de ses fonctions, sans salaire, et lui envoyer un avis écrit, avec copie au Syndicat, mentionnant qu'il est passible de congédiement et comprenant les motifs à l'appui de cette mesure ;
 - b) dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer en vue de discuter de la situation et de trouver une solution acceptable ;
 - c) dans les cinq (5) jours ouvrables de cette rencontre ou, à défaut de rencontre, dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai précédent, l'Employeur communique sa décision par écrit à l'enseignant concerné et au Syndicat ;
 - d) en l'absence de décision dans le délai prévu, l'enseignant est réintégré avec tous ses droits et privilèges comme s'il n'avait jamais quitté le travail.
- 5-5.08 Seul le directeur de l'école ou son remplaçant peut faire un rapport, une évaluation ou appliquer une mesure disciplinaire.
- 5-5.09 Les avertissements écrits ainsi que les réprimandes retirés ou qui auraient dû être retirés du dossier ne peuvent être invoqués lors d'un arbitrage.

- 5-5.10 Tout document versé au dossier est réputé non faire partie qu'au moment où une copie a été transmise à l'enseignant et au Syndicat. Il n'existe qu'un seul dossier d'états de service.
- 5-5.11 Tout enseignant a le droit de consulter son dossier d'états de service au bureau du directeur. Le Syndicat, sur consentement écrit de l'enseignant, peut consulter le dossier de ce dernier et en obtenir une photocopie.
- 5-5.12 En cas de grief au sujet d'une mesure disciplinaire, d'un mauvais rapport ou d'une évaluation négative, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 5-5.13 L'enseignant peut verser dans son dossier d'états de service tout document qu'il juge pertinent.

5-6.00 Sécurité d'emploi

- 5-6.01 Aux fins d'application du présent article, sont considérés comme secteurs d'enseignement, les quatre (4) secteurs d'enseignement suivants :

Secteur 1 : Préscolaire et primaire

L'enseignement en langue française dans les classes du préscolaire et du primaire de toutes les matières prévues aux programmes officiels du MELS.

Secteur 2 : Secondaire - enseignement du français et des sciences humaines

L'enseignement en langue française dans les classes du secondaire pour les matières du français et des sciences humaines, conformément aux programmes officiels du MELS.

Secteur 3 : Secondaire - enseignement des mathématiques et des sciences pures

L'enseignement en langue française dans les classes du secondaire des mathématiques et des sciences pures conformément aux programmes officiels du MELS.

Secteur 4 : Les spécialités

Au primaire l'enseignement de l'arménien, de l'éducation physique, d'un volet des arts, de l'anglais langue seconde ou au secondaire, l'enseignement de l'arménien, de l'éducation physique, d'un volet des arts, de l'anglais langue seconde, de l'ÉCR, de l'informatique et des technologies.

5-6.02 Il y a surplus de personnel lorsque le nombre total de enseignants affectés est, au 30 avril de l'année en cours, plus grand que le nombre total de enseignants prévu pour le 30 septembre suivant par l'application des règles de fixation des effectifs enseignants telles qu'elles sont décrites à l'article 8-4.00 et des règles de formation de groupes telles qu'elles sont décrites à l'article 8-5.00 de la présente convention. Dans le calcul du nombre de enseignants affectés au 30 avril, l'Employeur ne tient pas compte des enseignants dont l'absence est communiquée pour l'année scolaire suivante selon les dispositions de la présente convention collective.

5-6.03 Lorsque l'Employeur doit réduire le nombre de enseignants, il convoque le ou les représentants du Syndicat, au plus tard le 25 avril de l'année en cours, afin de lui ou leur livrer toute l'information à ce sujet.

Le Syndicat est alors informé de la prévision de clientèle par niveau d'enseignement.

5-6.04 Lorsqu'il y a surplus de personnel, l'Employeur, tout en donnant préséance dans tous les cas aux enseignants légalement qualifiés, procède de la façon suivante en respectant l'ordre inverse d'ancienneté (à ancienneté égale, l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé être le moins ancien ; à expérience égale, l'enseignant qui a le moins de scolarité est réputé être le moins ancien) jusqu'à ce que le nombre de enseignants en surplus dans chaque secteur soit atteint. Les mises à pied se font dans l'ordre suivant, dans chacun des secteurs où il y a surplus :

- 1) les enseignants suppléants et remplaçants ;
- 2) les enseignants à temps partiel non permanents ;
- 3) les enseignants à temps plein non permanents ;
- 4) les enseignants permanents.

La mise à pied d'un enseignant ne peut être complète que si l'ampleur du surplus le justifie. Dans le cas où l'ampleur du surplus ne justifie pas une mise à pied complète, seule la réduction des heures d'un seul enseignant peut être effectuée par l'Employeur.

5-6.05 Un enseignant mis à pied de son secteur peut déplacer un enseignant dans son secteur ou d'un autre secteur ayant moins d'ancienneté, à la condition qu'il en possède la capacité. Dans le cas d'un enseignant non légalement qualifié, celui-ci peut uniquement déplacer un enseignant non légalement qualifié moins ancien.

5-6.06 L'enseignant possède la capacité et répond aux critères suivants :

a) Avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé pour la discipline visée. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui détient un brevet d'enseignement est réputé capable d'enseigner aux élèves, soit au primaire comme titulaire, soit au secondaire dans les disciplines de formation générale autres que l'arménien, l'éducation physique, un volet des arts et l'anglais langue seconde ;

ou

b) Avoir complété au moins trente (30) crédits de spécialisation en la matière dans le cadre d'un même programme d'études ;

ou

c) Détenir une expérience d'enseignement de la matière visée équivalente à deux (2) ans à temps plein ou à temps partiel ;

ou

d) Être agréé par l'Employeur, après accord de l'enseignant concerné.

5-6.07 L'Employeur doit aviser, par écrit, avant le 1^{er} mai, tout enseignant qui met à pied complètement ou partiellement pour l'année scolaire suivante.

5-6.08 L'enseignant mis à pied demeure pendant deux (2) ans sur une liste de rappel ; pendant cette période, il accumule et conserve son ancienneté selon les dispositions de la clause 5-7.03 de la présente convention. Aux fins du présent article, la période de deux (2) ans commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de sa mise à pied.

5-6.09 Avant de procéder à tout nouvel engagement, qu'il s'agisse d'un poste régulier ou de remplacement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied, l'Employeur réengage des enseignants mis à pied en commençant par le plus ancien, pourvu que, conformément à la clause 5-6.06, l'enseignant possède la capacité pour la tâche à combler. Toutefois, lorsqu'un enseignant a subi une réduction de tâche conformément à la clause 5-6.04 deuxième paragraphe, l'Employeur doit d'abord annuler la réduction de tâche d'enseignement dudit enseignant avant de procéder à tout réengagement conformément à la présente clause.

La présente clause s'applique en conformité avec les dispositions prévues à l'article 23 de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) et ses règlements.

- 5-6.10 Lorsque l'Employeur réengage un enseignant placé sur la liste de rappel conformément à la clause 5-6.09, celui-ci tient compte, dans la mesure du possible, dans l'octroi et la répartition des tâches, des préférences exprimées par l'enseignant ainsi que des dispositions prévues aux clauses 8-8.02 et 8-8.03.
- 5-6.11 L'enseignant qui refuse de se rapporter au poste à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue est rayé de la liste de rappel. Il a un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser le poste. La date du récépissé du dépôt à la poste sert de base pour le calcul des délais.
- 5-6.12 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour l'enseignant mis à pied selon le présent article, l'Employeur voit alors à transmettre le nom de cet enseignant au Bureau de placement d'enseignants mis sur pied avec la collaboration du gouvernement du Québec.
- 5-6.13 L'enseignant régulier légalement qualifié mis à pied ou qui a subi une réduction de tâche a priorité sur tout suppléant pour effectuer la suppléance.

5-7.00 Ancienneté

- 5-7.01 L'ancienneté se calcule en années et en jours d'emploi.
- L'ancienneté pour un salarié à temps partiel se calcule en années et en jours d'emploi au prorata du nombre de minutes prévu à la clause 8-8.04 pour un enseignant à temps plein.
- 5-7.02 Dans les cas suivants, l'ancienneté continue de s'accumuler et demeure ensuite au crédit de l'enseignant concerné :
- a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie de l'enseignant ou à une invalidité survenue pour une cause autre qu'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
 - b) pendant l'absence due à une invalidité survenue pour une cause de lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
 - c) pendant un congé de maternité et sa prolongation ;
 - d) pendant toute libération ou tout congé prévu à la présente convention collective, à l'exception des congés pour occuper une charge publique et des congés prévus à la clause 5-15.02 ;

- e) pendant les libérations pour affaires syndicales et professionnelles en vertu de l'article 3-4.00 ;
- f) pendant la période de rappel pour l'enseignant mis à pied ;
- g) à la suite d'un surplus de personnel selon l'article 5-6.00, un enseignant qui connaît une réduction de ses heures de travail continue, malgré le deuxième (2^e) alinéa de la clause 5-7.01, d'accumuler de l'ancienneté comme s'il n'avait pas connu cette réduction de son temps de travail.

5-7.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et ensuite avant le 15 octobre de chaque année, l'Employeur établit l'ancienneté de tout enseignant à son emploi conformément aux dispositions du présent article. La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au 30 juin de chaque année, et ce, à compter de la date du début d'emploi pour chaque enseignant.

L'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de trente (30) jours pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle et est annexée à la présente convention, et cette liste vaut jusqu'à ce qu'un tribunal d'arbitrage en ait décidé autrement, le cas échéant.

5-7.04 Sous réserve de la clause 5-7.03, l'ancienneté d'un enseignant se perd à compter de la date effective de sa démission, de sa retraite, de l'expiration de la période de rappel prévue à la clause 5-6.08, de son congédiement ou de son non-réengagement non contesté ou confirmé par décision arbitrale.

5-7.05 Dans les cas d'absence non prévue aux clauses 5-7.02 et 5-7.04, l'ancienneté ne s'accumule pas ; elle est maintenue jusqu'au retour de l'enseignant à moins qu'une autre disposition de la présente convention ne dispose autrement.

5-8.00 Postes vacants

5-8.01 Lorsqu'une charge d'enseignement est disponible ou vacante, elle est d'abord offerte aux enseignants au service de l'École par un affichage interne d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et par expédition postale aux enseignants dont l'absence est prévisible pendant la durée de l'affichage.

5-8.02 Tout enseignant peut postuler tout poste ou toute charge d'enseignement ouvert en vertu de la clause 5-8.01.

5-8.03 L'École accorde le poste ou la charge d'enseignement en priorité aux enseignants de l'École qui ont postulé et qui possèdent la capacité de combler le poste vacant selon la clause 5-6.06.

Lors de la présence de plus d'un candidat répondant aux critères prévus à l'alinéa précédent, l'ancienneté devient le critère discriminant.

5-8.04 Si aucun enseignant répondant aux critères prévus à la clause précédente ne présente sa candidature et s'il n'y a aucun enseignant sur la liste de rappel prévue à la clause 5-6.08, l'École ouvre le poste à l'extérieur et engage le candidat qu'elle juge apte à remplir les fonctions.

5-8.05 Les dispositions de ces articles sont applicables en tout temps durant l'année scolaire et durant la période estivale.

5-9.00 Fusion, annexion, cession, cessation

5-9.01 Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires, l'Employeur doit aviser le Syndicat au moment même où tel sujet est inscrit pour débat à l'ordre du jour du Conseil d'administration de l'École Sourp Hagop. Toutefois, tel avis doit parvenir au Syndicat au minimum quatre (4) mois avant la date effective de la modification prévue.

5-9.02 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit favoriser toute démarche entreprise par chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi. À cet effet, l'Employeur fournit également les lettres de recommandation et les documents nécessaires à cette recherche.

5-10.00 Assurance collective

5-10.01 L'Employeur convient de maintenir, pendant la durée de la présente convention collective, un régime collectif d'assurance de personnes.

Le choix du régime, de son contenu, de ses modalités et de l'assureur relève du comité paritaire d'assurance où chacune des parties, patronale et syndicale, dispose d'un vote.

En cas de mésentente, une des parties peut demander le recours à une tierce partie, une personne experte en matière d'assurance et n'ayant aucun intérêt avec l'une des parties. Dans ce cas, les parties s'entendent sur le choix de cette dernière personne qui, elle, tentera de dénouer le

désaccord. Si le désaccord persiste, cette tierce partie rend un avis liant les parties, lequel avis est final et sans appel.

Les honoraires de cette personne experte en assurance sont partagés également entre les deux parties.

- 5-10.02 Les enseignants assument la totalité des primes d'assurance invalidité courte et longue durée. Si les primes de ces garanties représentent moins de 50 % de la prime totale pour l'ensemble des couvertures d'un enseignant, ce dernier assume une prime égale à 50 % de la prime totale à payer. L'Employeur assume la balance des primes à payer. Ainsi, l'Employeur assume jusqu'à concurrence de 50 % de la prime totale, sans jamais verser de sommes pour l'assurance invalidité courte et longue durée.
- 5-10.03 Le contrat d'assurance doit stipuler que la tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur. L'Employeur a la responsabilité de l'administration du régime d'assurance en vigueur et des formulaires d'adhésion, de modification de protection ou autres formulaires fournis par l'assureur.
- 5-10.04 Dans tout cas de congé sans traitement, l'enseignant doit minimalement maintenir en vigueur sa participation au régime d'assurance-maladie contenant la protection d'assurance-médicaments pour la durée de tel congé. Dans ce cas, à moins d'indication contraire, l'enseignant doit payer la prime exigible.
- L'enseignant peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection complète d'assurance collective pour la durée de tel congé. Dans ce cas, à moins d'indication contraire, l'enseignant doit payer la totalité de la prime exigible.
- 5-10.05 L'École et le Syndicat conviennent de ce qui suit en ce qui a trait spécifiquement aux régimes d'assurance prévus à la clause 5-10.01 :
- a) que les enseignants puissent établir une communication directe avec l'assureur tant sur le plan des réclamations que de l'information, et ce, afin de protéger l'aspect confidentiel ;
 - b) que la documentation soit transmise en français, ce qui n'empêche pas l'utilisation supplémentaire d'une autre langue ;
 - c) qu'il y ait changement automatique d'assureur, s'il peut être montré que tel assureur offre un régime d'assurance comportant des bénéfices similaires à moindre coût ou de meilleurs bénéfices à coût similaire ;
 - d) qu'il puisse y avoir changement d'assureur même si les bénéfices du régime entraînent des coûts supérieurs ; dans ce cas cependant, la

partie payée par l'Employeur ne peut excéder en dollars le montant que l'Employeur déboursait en vertu du dernier régime d'assurance, étant entendu que ce montant doit être indexé annuellement selon l'augmentation en pourcentage de l'indice du coût de la vie tel qu'il est calculé pour la région de Montréal par Statistique Canada pour le mois de janvier de l'année visée ;

- e) que le conseil de l'École nomme un responsable, à titre d'interlocuteur valable, en ce qui regarde les assurances ;
- f) qu'il y ait possibilité de vérification des informations touchant les enseignants avant qu'elles ne soient transmises à l'assureur ;
- g) que copie officielle du contrat d'assurance signée ainsi que de toute information transmise à l'École, le soit également au Syndicat.

Assurances générales

5-10.06 Un ou plusieurs régimes complémentaires peuvent être établis par le Syndicat, et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'adhésion individuelle de l'enseignant admissible à ces régimes est facultative.

Toute modification à ce ou à ces régimes prend effet à la date établie par le Syndicat. L'avis de modification doit être transmis à l'Employeur au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.

Tel contrat doit stipuler que la tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur.

5-11.00 Congés de maladie

5-11.01 Tout enseignant à temps plein qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

5-11.02 Au 1^{er} jour de l'année de travail de chacune des années de la convention ou de sa prolongation, s'il y a lieu, l'Employeur crédite à chaque enseignant à son emploi sept (7) jours de congés de maladie.

L'Employeur accorde à tout enseignant engagé en cours d'année un crédit d'un jour de maladie par mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de sept (7) jours pour l'année scolaire, étant convenu que la demie d'un mois ou plus compte pour un mois complet.

Ces jours de congés de maladie sont monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés, et ce, à raison de 1/200^e du salaire à l'échelle

par jour. L'Employeur doit monnayer les jours de maladie, lorsque c'est le cas, par chèque distinct du chèque de salaire.

- 5-11.03 Au 15 mai de chaque année, l'Employeur fait connaître à l'enseignant l'état de sa caisse de congés de maladie.
- 5-11.04 Chaque enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou du nombre représentant le délai de carence de l'assurance-salaire, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.
- 5-11.05 L'enseignant peut anticiper des jours de maladie jusqu'à un maximum annuel de sept (7). En cas de départ en cours d'année, l'enseignant doit rembourser les jours anticipés auxquels il n'aurait pas eu normalement droit, et l'Employeur est en droit de retenir tout versement monétaire jusqu'à remboursement complet.

5-12.00 Congé de maternité et droits parentaux

Section 1 Congé de maternité

- 5-12.01 L'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-12.03, doivent être consécutives.
- 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.
- 5-12.02 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.
- 5-12.03 L'enseignante dont l'enfant est hospitalisé a droit de suspendre son congé de maternité. Celle-ci peut revenir au travail durant cette suspension et compléter son congé de maternité lorsque l'état de l'enfant ne exige plus de soins hospitaliers.
- Lors de la reprise du congé de maternité, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de la présente suspension de congé.

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

Cependant, après les quinze (15) jours suivant la naissance, l'enseignante doit obtenir l'accord de l'employeur pour revenir au travail.

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

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé. Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

Le congé peut également être suspendu pour l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 36 du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (c. A-9.011, r.1) et aux conditions qui y sont fixées.

Durant un tel fractionnement ou une telle suspension, la salariée ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement.

5-12.04 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

5-12.05 L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale, reçoit des prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations du régime québécois d'assurance parentale ;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de congé de maternité ;

5-12.06 L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit ou recevra des prestations de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel.

5-12.07 Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-12.01 et les prolongations prévues à la clause 5-12.08, l'enseignante bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- . régimes d'assurance auxquels l'Employeur et l'enseignante contribuent ;
- . accumulation de congés de maladie ;
- . accumulation de l'ancienneté ;
- . accumulation de l'expérience ;
- . accumulation de service aux fins de l'acquisition de la permanence ou de la sécurité d'emploi ;
- ó du droit de poser sa candidature à tout poste affiché et de l'obtenir comme si elle était au travail ;
- ó accumulation des vacances annuelles.

5-12.08 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période de au moins deux (2) semaines de congés de maternité après la naissance.

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

Durant les prolongations, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni salaire, sous réserve de l'utilisation des périodes ou jours de congés de maladie prévus à l'article 5-11.00.

Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-12.07 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-12.20 par la suite.

5-12.09 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre. Toutefois l'Employeur peut exiger de l'enseignante de produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail si elle revient dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement.

5-12.10 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 du congé.

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-12.20.

L'enseignante qui ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné.

5-12.11 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où l'enseignante est affectée par une réduction de personnel, les dispositions de l'article 5-6.00 s'appliquent comme si elle avait alors été au travail.

Section 2 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-12.12 Durant sa grossesse, l'enseignante a droit à un congé dans les cas suivants :

- a) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation temporaire, l'enseignante a droit à un congé qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire y mette fin. Ce congé se termine à la date de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

- b) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui atteste un danger existant. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

- c) 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.
- d) Pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés, l'enseignante bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-12.07 et 5-12.11. En ce qui concerne le maintien de son salaire, la salariée peut se prévaloir, à l'occasion d'un congé octroyé en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes b), c) ou d) précédents, de quatre (4) jours (huit (8) demi-journées) de congés avec salaire, et pour l'excédent, des bénéfices de congés de maladie et de l'assurance-salaire.

Section 3 Autres congés parentaux

5-12.13 Congé de naissance

- 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 résidence familiale. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé de paternité

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

Ce congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

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

Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-12.20.

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

pour chacune des semaines où il reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations du régime québécois d'assurance parentale ;

- d) L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP est exclu du bénéfice de toute indemnité versée par l'Employeur.
- e) L'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les modalités et les motifs prévus aux articles 79.1, 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) et à l'article 34 du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-12.20 durant cette suspension.

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

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-12.20 durant cette période.

- h) Durant le congé de paternité (applicable en vertu des paragraphes c) ou d) selon le cas) ou le congé de naissance, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.07 à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-12.11.

5-12.14 **Congé à l'occasion de l'adoption**

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

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis à l'employeur par l'enseignant.

- 5-12.15 L'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

5-12.16 **Congé pour adoption**

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

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

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-12.20.

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

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

- b) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

Pour chacune des semaines où il reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations du régime québécois d'assurance parentale ;

- c) L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption en vertu du RQAP est exclu du bénéfice de toute indemnité versée par l'Employeur.
- d) L'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les modalités et les motifs prévus aux articles 79.1, 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) et à l'article 34 du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-12.20 durant cette suspension.

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

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.20 durant cette période.

5-12.17 L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-12.14, 5-12.15 ou 5-12.16 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.07, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-12.11.

5-12.18 **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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 sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

5-12.19 L'enseignant qui se déplace hors Québec, en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-12.16 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement prévu à la présente clause ainsi qu'à la clause 5-12.18, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.20.

5-12.20 Un congé sans traitement d'une durée de un (1) an (ce congé, s'il débute au cours des six (6) derniers mois de l'année scolaire, peut être prolongé jusqu'au début de l'année scolaire suivant la fin du congé) est accordé, à l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01, du congé de paternité prévu à la clause 5-12.13 ou du congé d'adoption prévu à la clause 5-12.16 ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la présente convention. Au cours de ce congé sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il peut participer aux régimes d'assurance collective sous réserve du paiement régulier des primes exigibles relativement à ces régimes dont l'Employeur assume sa part habituelle tel que prévu à la clause 5-10.02. À la fin de ce congé, les dispositions de la clause 5-12.11 s'appliquent.

Toutefois, ce congé sans traitement peut débiter à un autre moment qu'immédiatement après la fin du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01, du congé de paternité prévu à la clause 5-12.13 ou du congé d'adoption prévu à la clause 5-12.16 et se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant ait été confié à l'enseignante ou à l'enseignant.

Ce congé sans traitement peut être suspendu pour l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 34 du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (c. A-29.011, r.1) et aux conditions qui y sont fixées.

5-12.21 Le congé visé dans la clause 5-12.15 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. L'enseignante ou l'enseignant doit également aviser de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé prévu à la clause 5-12.15, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

5-12.22 L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à un congé sans salaire prévu à la clause 5-12.15 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

5-12.23 Au départ de l'enseignante, l'Employeur lui transmet les documents nécessaires requis par le régime québécois d'assurance parentale.

5-12.24 Le total des prestations du régime québécois d'assurance parentale, des indemnités de maternité et de toute autre rémunération que l'enseignante pourrait recevoir, ne peut, en aucun cas, excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire brut hebdomadaire, pendant la période durant laquelle l'enseignante reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale ou des indemnités de maternité.

5-12.25 **Congé supplémentaire**

Toute enseignante qui a accouché ou tout enseignant dont la conjointe a accouché a droit, sur préavis de deux (2) semaines, à une période de congé parental sans rémunération de la part de l'Employeur pour prendre soin de son enfant. Cette période de congé peut être discontinuée, mais ne peut totaliser plus de dix (10) semaines et doit se situer entre la date de l'accouchement et le 366^e jour qui suit cette date.

Ce congé supplémentaire s'ajoute aux congés déjà prévus au présent article et ne peut en tenir lieu ; il s'applique malgré toute disposition qui pourrait lui sembler contraire.

Durant cette période de congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de toutes les dispositions de la convention à l'exception de celles visant le paiement du salaire.

5-12.26 Le salaire, le salaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires au régime québécois d'assurance parentale.

5-12.27 Les indemnités de congé de maternité, de congé de paternité et les indemnités en cas d'adoption sont versées à titre de suppléments aux

prestations du régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiements durant une période d'absence causée par une grossesse, une paternité ou une adoption.

5-12.28 L'Employeur maintient, pour le versement des indemnités de prestations supplémentaires d'assurance parentale, une comptabilité distincte de celle couramment utilisée.

5-12.29 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les dispositions de la convention ne peuvent avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage monétaire ou non monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

5-12.30 La salariée n'a aucun droit acquis au régime de prestations supplémentaires du régime québécois d'assurance parentale si ce n'est de recevoir des indemnités de maternité, de paternité ou d'adoption pour les périodes d'absence précisées au régime de prestations supplémentaires du régime québécois d'assurance parentale.

5-13.00 Congés sociaux

5-13.01 L'enseignant à temps plein a droit à une autorisation d'absence, sans perte de salaire, dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après :

- a) le mariage ou l'union civile de l'enseignant : sept (7) jours ouvrables, consécutifs ou non ;
- b) le mariage ou l'union civile du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur, de l'enseignant ou de son conjoint : le jour du mariage ou le jour ouvrable précédant l'événement ;
- c) le décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille de l'enseignant ou de son conjoint : sept (7) jours ouvrables, consécutifs ou non, à compter du décès à l'inclusion du jour des funérailles ;
- d) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, de l'enseignant ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables, consécutifs ou non, à compter du décès à l'inclusion du jour des funérailles ;
- e) le décès des beaux-parents, du grand-père ou de la grand-mère, du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille, de l'enseignant ou de son conjoint : deux (2) jours, consécutifs ou non, à l'inclusion du jour des funérailles ;
- f) le décès d'un autre proche (maximum 1 jour par année scolaire) : le jour des funérailles ;

dans les cas visés aux sous-paragraphes c), d), et e) ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à deux (2) journées additionnelles ;

- g) lorsqu'un enseignant change de domicile : la journée du déménagement avec un maximum de un (1) jour par année scolaire ;
- h) en cas d'assignation en cour de justice comme témoin dans une cause où l'enseignant n'est pas lui-même partie ou comme juré : la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail et l'indemnité versée à titre de juré ou témoin pendant la durée de l'assignation ;
- i) le temps où l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi ;
- j) un maximum annuel de trois (3) jours pour couvrir tout autre cas fortuit (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail ;
- k) un maximum annuel de trois (3) jours non cumulatifs et non monnayables pour couvrir la maladie des enfants de l'enseignant, du père, de la mère ou du conjoint de l'enseignant s'il en est, ou pour autres affaires familiales ou personnelles (aucune preuve ne doit être fournie par l'enseignant) ;
- l) l'école accorde, sur demande de l'enseignant, des jours de congés sans traitement jusqu'à un maximum de quinze (15) afin d'ajouter des jours aux jours prévus à la présente clause.

- 5-13.02 a) En plus des trois (3) jours prévus au paragraphe k) de la clause 5-13.01, toute enseignante ou tout enseignant peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

À la demande de l'enseignant, celui-ci peut utiliser les jours accumulés dans sa banque de congés pour maladie.

- b) Une enseignante ou un enseignant qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période de plus douze (12) semaines sur une période de douze (12)

mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

Pour les congés prévus aux paragraphes a), b) et c), l'enseignante ou l'enseignant doit aviser l'Employeur le plus tôt possible. Pour les congés prévus au paragraphe b), l'enseignante ou l'enseignant fournit, sur demande de l'Employeur, un document justifiant ce congé.

Durant ces absences, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages prévus aux clauses 5-12.07 et 5-12.11 et continue de participer au régime de retraite.

5-14.00 Réglementation des absences

5-14.01 L'enseignant doit aviser la direction au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son absence, sauf en cas d'impossibilité, auquel cas l'enseignant doit aviser l'École avant 8 h, le matin de son absence.

Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, l'enseignant concerné doit avertir le directeur immédiatement de son départ et de son retour.

- 5-14.02 a) À son retour, l'enseignant remet à l'autorité compétente une attestation des motifs d'absence.
- b) L'Employeur pourra exiger de tout enseignant un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité à partir du troisième (3^e) jour ouvrable ou plus d'absence du travail.

5-14.03 Les retards motivés par l'enseignant et acceptés par l'autorité compétente (le directeur de l'école ou son représentant) ne peuvent être considérés comme des absences.

5-14.04 Quand des conditions telles que tempêtes, bris d'équipement, inondations, *etc.*, amènent la fermeture temporaire d'une école, tous les enseignants touchés par ladite fermeture sont réputés avoir exercé leur fonction pendant tout le temps que dure la fermeture. À moins d'impossibilité, ils demeurent à la disposition de l'Employeur pendant cette fermeture.

Cependant, advenant toute fermeture totale d'une école pour une période supérieure à dix (10) jours, pour quelque raison que ce soit et que l'Employeur est dans l'impossibilité d'organiser autrement l'enseignement aux élèves, les enseignants visés par telle fermeture sont mis à pied temporairement, sans salaire, pour la période comprise entre la sixième (6^e) journée suivant le début de la fermeture totale de l'école en cause et la date de reprise. Aux fins d'application du présent paragraphe seulement, l'Employeur déduit 1/200^e du salaire de l'enseignant concerné pour chaque jour ouvrable au-delà de la sixième (6^e) journée de fermeture.

Telle interruption n'a pas d'effet sur l'accumulation d'ancienneté, l'accumulation du service aux fins de la permanence, l'expérience et la participation de l'Employeur au régime d'assurance.

5-15.00 Congés sans traitement

5-15.01 L'Employeur accorde à tout enseignant qui a complété trois (3) années de service chez l'Employeur, et qui en a fait la demande par écrit, un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas un (1) an aux conditions suivantes :

- 1) la demande doit être adressée au plus tard le 15 mai (sauf dans les circonstances que prévoit l'annexe J) ;
- 2) le congé débute le 1^{er} jour de l'année de travail qui suit la demande ;
- 3) un maximum de trois (3) enseignants peuvent être en congé simultanément ;
- 4) l'octroi du congé est basé exclusivement sur l'ancienneté ;
- 5) l'enseignant doit cumuler cinq (5) nouvelles années de service à la suite de son retour de congé pour avoir de nouveau droit au congé prévu à la présente clause ;
- 6) le congé partiel sans traitement ne doit pas occasionner le partage de l'enseignement des matières dans un (1) même groupe.

5-15.02 L'Employeur peut accorder d'autres congés sans traitement totaux ou partiels, pour des raisons qu'il estime valables.

5-15.03 La prise de congé à temps partiel n'affecte en rien la permanence de l'enseignant ; durant ce congé l'enseignant a droit à un traitement proportionnel au prorata de la tâche assumée par rapport à la tâche d'un enseignant à temps plein, mais à l'ensemble des autres bénéfices pour lesquels le prorata ne s'applique pas.

- 5-15.04 Durant toute absence en congé sans traitement total ou partiel non explicitement prévu à la présente convention, l'enseignant conserve l'ancienneté, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de la clause 5-7.04. À son retour, il reprend la tâche occupée par l'enseignant engagé en vertu de la clause 5-2.05 pour le remplacer.
- 5-15.05 L'Employeur fait parvenir une réponse à l'enseignant qui a demandé un congé sans traitement dans les quinze (15) jours de la demande.
- 5-15.06 L'Employeur peut accepter de renouveler le congé au mêmes conditions que celles prévues ci-dessus.

5-16.00 Régime de retraite

- 5-16.01 Tout enseignant compris dans l'unité d'accréditation participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) dispensé par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) aux conditions et obligations qu'elle prévoit.
- 5-16.02 Pourvu qu'il continue d'être visé par ledit régime, l'École s'engage à percevoir les cotisations de tout enseignant qui contribue au régime précité. L'École fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.

5-17.00 Responsabilité civile

- 5-17.01 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). Il 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 trouvé coupable par un tribunal civil.
- 5-17.02 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 normalement utilisés ou apportés à l'École, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'Employeur dédommage l'enseignant même si la responsabilité de l'Employeur n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en

vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

5-17.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

5-18.00 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)

5-18.01 L'Employeur reconnaît que les enseignants, par leur Syndicat, peuvent se doter d'un Régime enregistré d'épargne-retraite à participation facultative.

5-18.02 Avant le 30 juin de chaque année, l'enseignant qui choisit de participer au régime enregistré d'épargne retraite pour l'année subséquente doit transmettre son choix par écrit à l'Employeur, en indiquant quel pourcentage il désire voir prélever sur son salaire.

5-18.03 L'Employeur déduit de chaque versement de traitement de l'enseignant qui a transmis son avis selon 5-18.02 sa contribution au Régime enregistré d'épargne-retraite et en fait remise dans les quinze (15) jours à l'institution financière qui gère les affaires de l'école. Cette remise est accompagnée de la liste des enseignants cotisés et des montants versés pour chacun.

5-18.04 L'enseignant ne peut, à l'intérieur de la même année de travail, cesser sa participation au régime et doit, chaque année, transmettre son avis selon la clause 5-18.03 s'il choisit de poursuivre sa participation au régime.

5-18.05 L'Employeur indique sur les feuillets T₄ et TP₄ de l'enseignant la somme des retenues effectuées durant l'année civile dans le cadre de la participation de cet enseignant au régime.

5-18.06 L'Employeur s'engage à obtenir de l'institution financière et à transmettre à l'enseignant, à la fin de chaque année scolaire, un état cumulatif de la participation de cet enseignant (y compris les intérêts accumulés) au Régime enregistré d'épargne-retraite.

5-18.07 L'Employeur ne contribue financièrement en aucune façon, sauf ce qui est prévu au présent article, au Régime enregistré d'épargne-retraite, et les sommes accumulées au crédit d'un enseignant lui appartiennent en propre.

5-19.00 Congé sabbatique à traitement différé

5-19.01 Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à un enseignant à temps plein 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.

5-19.02 L'Employeur accorde un congé sabbatique à traitement différé à la suite d'une demande de l'enseignant. La demande doit être 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 trois (3) enseignants peuvent bénéficier d'un congé sabbatique à traitement différé pendant la même année de travail ;
- b) advenant le cas où les demandes de congé sabbatique à traitement différé entraînent le dépassement du maximum prévu à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté chez l'Employeur s'applique pour respecter ce maximum. De plus, un enseignant qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour.

5-19.03 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 I.

5-19.04 Compte spécial en fidéicommiss

Les montants différés par l'enseignant sont conservés par l'Employeur dans un compte spécial en fidéicommiss tel que convenu dans le contrat signé entre l'Employeur et l'enseignant. Durant le congé, les montants différés accumulés au profit de l'enseignant lui sont versés à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 6-6.01 de la convention collective.

5-19.05 Rôle de l'Employeur

L'Employeur voit à l'application du Régime de congé à traitement différé (RCTD), en conformité avec l'article de la convention collective (modifié s'il y a lieu) et le RCTD ci-joint et s'engage à effectuer ce qui suit :

- la remise à la personne salariée des documents et des formulaires relatifs au RCTD ;

- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la période de contrat du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées ;
- le précompte des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet;
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de la personne salariée participante.

5-19.06 L'Employeur s'engage à soumettre le présent régime de congé sabbatique à traitement différé au Conseil du trésor aux fins d'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

5-19.07 **Période couverte par le présent article et retour au travail**

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de deux (2), 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.

5-19.08 **Durée du congé et prestation de travail**

- a) Le congé est d'une (1) année ou d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) de travail. Le congé d'une demi-année 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) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant à temps plein ;
- d) À son retour d'un congé sabbatique à traitement différé, l'enseignant occupe 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.

5-19.09 **Prise du congé**

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

5-19.10 **Droits et avantages**

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 du contrat (annexe I). Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 5-19.20 du présent article. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) par année civile.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat, 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 du régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) et dispensé par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

5-19.11 **Retraite, désistement ou démission de l'enseignant**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement. 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, une fois le remboursement de la somme détenue par le fiduciaire, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont versées par l'enseignant.

5-19.12 **Congédiement de l'enseignant**

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 5-19.11 s'appliquent

5-19.13 **Congé sans traitement**

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 5-19.11 s'appliquent.

5-19.14 **Mise à pied de l'enseignant**

Advenant la mise à pied de l'enseignant, le contrat prend fin le trentième (30^e) jour suivant cette mise à pied, et les dispositions de la clause 5-19.11 s'appliquent, à moins qu'entre-temps l'enseignant n'ait été rappelé au travail.

5-19.15 **Invalidité**

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 première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du début du contrat y comprenant les interruptions ; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.

2) Soit de mettre fin au contrat et 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.

Le salarié 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.

5-19.16 **Accident du travail ou maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* s'applique et la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension et dans tel cas la clause 5-19.11 s'applique;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement et les dispositions de la clause 5-19.11 s'appliquent.

5-19.17 **Décès de l'enseignant**

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et la somme d'argent détenue par le fiduciaire (moins les frais d'administration payables par l'enseignant) est remise à ses ayants droit.

5-19.18 **Congé de maternité (20 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé d'adoption (5 semaines)**

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

- a) D'interrompre le contrat le temps du congé de maternité, paternité ou d'adoption ou de leur prolongation, en autant que le congé de maternité, paternité ou d'adoption 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, paternité ou d'adoption ou leurs prolongations s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat.

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, 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 première journée qui suit la sixième année du contrat y comprenant les interruptions, l'enseignant doit mettre fin au présent contrat et les dispositions de la clause 5-19.11 s'appliquent.

Si le congé de maternité, 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 5-19.11 s'appliquent.

5-19.19 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions du présent article ont préséance.

5-19.20 **Pourcentage du traitement**

- a) Le congé est d'une demi-année :
- . si le contrat est de deux (2) ans : 75 % du traitement ;
 - . 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 : 66,2/3 % du traitement ;
 - . si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement ;
 - ó si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

5-20.00 Régime de mise à la retraite progressive

5-20.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein telle que définie à la clause 8-8.04.

5-20.02 Seul l'enseignant à temps plein participant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

5-20.03 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe K.

5-20.04 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) 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 la CARRA et en transmet une copie à la Commission.

5-20.05 a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'École normalement avant le 15 mai précédant l'année scolaire où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.

b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive, ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.

c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit à l'École une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

5-20.06 Sous réserve de la clause 5-20.01, l'École peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement, dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'École et l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, l'École répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; en fonction de la proportion de temps travaillé et à la demande de l'enseignant, l'École doit permettre la prise d'une journée complète sans travail si le temps de travail de l'enseignant est réduit d'au moins trente pour cent (30%) de la tâche éducative maximale d'un enseignant à temps plein telle que définie à la clause 8-8.04.

5-20.07 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignant à temps plein.

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

- 5-20.08 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 5-20.09 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 5-20.10 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite applicable (RREGOP).
- 5-20.11 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et la Commission 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.
- 5-20.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-20.13 Dans le cas où l'enseignant est mis en disponibilité, cette mise en disponibilité n'a aucun effet sur le pourcentage de temps travaillé prévu à l'entente.
- Lors d'une mise en disponibilité, les cotisations de l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.
- 5-20.14 L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 5-20.15 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 règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aurait droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.
- Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.
- 5-20.16 A) Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-20.15, l'entente prend fin à la date de l'événement.

- B) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
- 1) L'entente devient nulle dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente ;
 - 2) L'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente ;
 - dans le cas où l'enseignant et l'École décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.
- C) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.
- 5-20.17 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
- 5-20.18 L'École et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-1.00 Classement

- 6-1.01 Sous réserve des clauses suivantes, le classement est du ressort de l'Employeur.
- 6-1.02 L'Employeur respecte, aux fins de classement, toute attestation officielle de scolarité déjà émise par le ministre de l'Éducation ou une commission scolaire.
- 6-1.03 L'enseignant qui ne détient pas d'attestation officielle de scolarité émise par le ministre de l'Éducation est soumis au processus de classement suivant.
- 6-1.04 Au plus tard trente (30) jours après son engagement ou trente (30) jours après le début de l'année scolaire, selon la date la plus tardive, l'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle.

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

- 6-1.05 L'Employeur émet un accusé de réception des documents transmis et remet à l'enseignant les pièces originales dont il doit tirer copie pour la constitution du dossier.
- 6-1.06 Dans les trente (30) jours de la réception des documents, l'Employeur classe l'enseignant et lui transmet le certificat officiel de scolarité qui en découle selon la formule apparaissant en annexe H.

Ce classement est fait en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministre de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables consignés au Manuel si le cas présenté n'est pas prévu au Manuel pour établir la scolarité.

Copie du certificat de scolarité est transmise au Syndicat.

- 6-1.07 Le certificat de scolarité détermine la scolarité de l'enseignant au 1^{er} septembre de son année d'engagement.
- 6-1.08 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément aux clauses 6-1.06 ou 6-1.10 détermine le taux applicable, le cas échéant, ainsi que l'échelle de traitement attribuée à tout enseignant de la façon suivante :

est classé dans l'échelle unique de traitement :

- a) 17 ans et moins, tout enseignant qui a 17 années de scolarité ou moins ;
- b) 18 ans, tout enseignant qui a 18 années de scolarité ;
- c) 19 ans, tout enseignant qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3^e cycle ;
- d) 19 ans, tout enseignant qui a 19 années de scolarité avec doctorat de 3^e cycle.

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

- 6-1.09 Dans les trente (30) jours (à l'exclusion des mois de juillet et août) de l'émission par l'Employeur du certificat de scolarité, l'enseignant ou le Syndicat peut demander à l'Employeur la révision formelle de l'évaluation de la scolarité.
- 6-1.10 Si le certificat de scolarité est jugé inadéquat en regard des années complètes de scolarité, ou si la révision formelle n'est pas demandée ou n'a pas lieu ou encore n'est pas jugée satisfaisante, l'enseignant ou le Syndicat peut adresser une demande de révision au Comité de révision, instauré par la convention collective gouvernant les enseignants des commissions scolaires.
- 6-1.11 En cas d'inhabilité du Comité de révision à statuer sur le litige, l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de grief prévue à la présente convention collective.
- 6-1.12 Malgré tout délai prévu à la présente convention pour loger un grief, les recours prévus aux clauses 6-1.10 et 6-1.11 doivent s'exercer au plus tard le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du premier certificat de scolarité, ou dans le cas d'une réévaluation, le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du certificat de scolarité réévalué (à l'exclusion des mois de juillet et août).
- 6-1.13 Le Comité de révision ou l'arbitre chargé du litige est lié par le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation et les règles qui y sont contenues, ainsi que par les cas analogues prévus au Manuel quand il s'agit de cas non prévus au Manuel.

L'un ou l'autre ne peut par sa décision modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation.

- 6-1.14 En cas de grief logé selon la clause 6-1.11, le délai pour porter le litige à l'arbitrage est de soixante (60) jours à compter du dépôt du grief (à l'exception des mois de juillet et août), et ce malgré les dispositions visant le délai d'arbitrage prévues à la présente convention.
- 6-1.15 La décision du comité de révision ou de l'arbitre selon le cas est finale et lie les parties.
- Dans l'un ou l'autre cas, elle doit être transmise, sans délai, à l'Employeur, à l'enseignant et au Syndicat.
- 6-1.16 Si la décision du comité de révision ou de l'arbitre entraîne un certificat de scolarité supérieur en années complètes à celui émis par l'Employeur, tel nouveau certificat de scolarité a un effet rétroactif à la date d'engagement de l'enseignant.
- Toute décision du comité de révision ou de l'arbitre entraînant un certificat de scolarité inférieur en années complètes à celui émis par l'Employeur ne s'applique effectivement qu'à compter de la date de la réception, par l'Employeur, de la décision.
- Dans l'un et l'autre cas, l'Employeur émet un nouveau certificat de scolarité à l'enseignant avec copie au Syndicat.
- 6-1.17 Toute rétroactivité issue d'une décision en vertu des clauses 6-1.07, 6-1.15 et 6-1.16 est versée à l'enseignant dans les trente (30) jours de la décision du comité de révision ou de l'arbitre.
- 6-1.18 Toute fraction d'année de scolarité apparaissant au certificat de scolarité n'est en aucune façon reconnue comme exacte ou valide par l'enseignant ou le Syndicat et ne peut être contestée par la présente procédure, sauf si la contestation de cette fraction entraîne l'émission d'un certificat de scolarité supérieur en années complètes.
- 6-1.19 Malgré les clauses 6-1.08, 6-1.10 et 6-1.16, lorsque l'Employeur prend en compte les fractions d'années de scolarité dans l'établissement de la rémunération, les fractions d'années de scolarité valent et peuvent faire l'objet de contestation au même titre que les années complètes.
- 6-1.20 Le certificat de scolarité émis par l'Employeur témoigne de la reconnaissance du nombre d'années de scolarité à appliquer pour la détermination du traitement chez l'Employeur ou chez tout autre employeur s'il s'agit d'un certificat émis à la suite d'une décision du comité de révision ou d'un arbitre.

6-2.00 Reclassement

- 6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé au 1^{er} jour de l'année scolaire ou au 1^{er} février de l'année scolaire en cours.
- 6-2.02 Sous réserve de 6-2.06, le reclassement s'effectue selon la même procédure que le classement, comme s'il s'agissait d'un nouvel enseignant. Il comporte alors les mêmes obligations, droits et privilèges.
- 6-2.03 Tant que le reclassement de l'enseignant n'est pas complété, l'Employeur applique selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a émis auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre ou une commission scolaire et détenue par l'enseignant.
- 6-2.04 Le reclassement ne peut avoir pour effet de produire un certificat de scolarité inférieur au premier certificat émis ou à l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre et détenue par l'enseignant.
- 6-2.05 Malgré les clauses 6-1.16 et 6-2.02, le reclassement ne peut avoir de portée rétroactive antérieure à la date d'acquisition de la nouvelle scolarité.
- 6-2.06 Afin d'obtenir le reclassement au 1^{er} jour de l'année scolaire, l'enseignant doit remettre à l'Employeur au plus tard le 30 novembre, les documents pertinents à sa scolarité, à moins que le retard dans la production des documents ne soit imputable à l'organisme qui les émet.

Afin d'obtenir le reclassement au 1^{er} février de l'année scolaire, l'enseignant doit remettre à l'Employeur au plus tard le 30 avril, les documents pertinents à sa scolarité, à moins que le retard dans la production des documents ne soit imputable à l'organisme qui les émet.

6-3.00 Expérience

- 6-3.01 L'Employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi au 30 juin 2014, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 2013-2014.
- 6-3.02 Une année académique, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience. Cependant, on reconnaîtra comme une année d'expérience, l'année académique pendant laquelle un enseignant à temps plein, sous contrat annuel, n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un

minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances hors de son contrôle. Dans le cas d'un congé parental octroyé en vertu de l'article 5-12.00, les jours de congés utilisés de l'enseignant sous contrat sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

- 6-3.03 Le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel, à la leçon ou comme suppléant, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Alors, le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps plein, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours (voir annexe E).
- 6-3.04 Pour le suppléant occasionnel, le nombre de jours se calcule de la façon suivante, le cas échéant, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément :
- a) chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle ;
 - b) le nombre de jours d'expérience égale le nombre total d'heures divisé par quatre.
- 6-3.05 L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer chez l'Employeur peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :
- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant ;
 - b) une (1) année est constituée de douze (12) mois consécutifs, mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois pour constituer une ou des années ;
 - c) chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) première années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.
- 6-3.06 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une 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 autre année pendant

laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer chez l'Employeur.

- 6-3.07 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues, pour chaque année, au début de l'année académique. L'enseignant doit soumettre à l'Employeur, avant le 30 octobre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience, à moins que lesdits documents ne proviennent de l'Employeur. Le réajustement du salaire faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année pendant laquelle l'enseignant a fourni les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle. Si l'enseignant fournit les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle après le 30 octobre, il ne pourra bénéficier d'un réajustement de salaire pour l'année scolaire en cours, à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

6-4.00 Traitement et échelles de traitement

- 6-4.01 Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'Employeur applique à tous les enseignants les échelles de salaire qui s'appliquent aux enseignants des commissions scolaires du Québec selon les paramètres suivants :

1. À compter du 1^{er} jour de l'année de travail 2014-2015, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à quatre-vingt-seize pour cent (96 %) de cette échelle.

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur verse à chaque salarié ayant un lien d'emploi existant au 1^{er} jour de l'année de travail 2014-2015 le montant de rétroactivité qui lui est dû en application de la présente clause.

2. À compter du 1^{er} jour de l'année de travail 2015-2016, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) de cette échelle ;
3. À compter du 1^{er} jour de l'année de travail 2016-2017, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à quatre-vingt-dix-huit pour cent (98 %) de cette échelle ;
4. À compter du 1^{er} jour de l'année de travail 2017-2018, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux

enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à quatre-vingt-dix-huit pour cent (98 %) de cette échelle ;

5. À compter du 1er jour de l'année de travail 2018-2019, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à quatre-vingt-dix-neuf pour cent (99 %) de cette échelle ;
6. À compter du 1er jour de l'année de travail 2019-2020, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à quatre-vingt-dix-neuf pour cent (99 %) de cette échelle ;
7. À compter du 1er jour de l'année de travail 2020-2021, l'Employeur applique à tous les enseignants l'échelle de salaire applicable aux enseignants des commissions scolaires du Québec, et ce, à cent pour cent (100 %) de cette échelle ;

6-4.02 Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'Employeur applique aux échelles et taux de traitement prévus à l'annexe G toute augmentation salariale consentie aux enseignants des commissions scolaires majorant les échelles et taux de traitement de ces derniers ainsi que l'indexation ou l'octroi de montants forfaitaires.

Ainsi, toutes les échelles de traitement présentées à l'annexe G le sont à titre indicatif et sous réserve de l'application des augmentations salariales ou autres indexations majorant les échelles et taux de traitement des enseignants des commissions scolaires. Les augmentations salariales consenties aux enseignants des commissions scolaires sont accordées aux enseignants de l'École Arménienne Sourp Hagop aux mêmes moments qu'elles sont accordées aux enseignants des commissions scolaires, et ce, pour toutes les échelles de traitement.

Dispositions conditionnelles relatives à l'application de la clause remorque

Advenant une décision du gouvernement du Québec de procéder à des compressions budgétaires affectant les subventions versées aux établissements privés de enseignement et ayant pour effet de réduire de façon significative le montant des subventions par élève, les parties conviennent de effectuer, par le biais du comité de relations du travail (CRT), une étude d'identification des moyens permettant de récupérer les sommes ainsi perdues. À partir de cette étude, les parties pourront, notamment, convenir de négocier, conformément au Code du travail (RLRQ, c. C-27), une nouvelle entente visant la détermination des salaires (rf. article 6-4.00).

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité de relations du travail (CRT) doit se rencontrer expressément pour toute question ou toute difficulté découlant des modalités d'application prévues à la présente clause

6-4.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'enseignant a droit au salaire prévu par les échelles de salaire présentées à l'annexe G, selon la catégorie dans laquelle il est classé à la suite de l'application des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.

6-4.04 L'enseignant à temps plein et l'enseignant à temps partiel ont droit à un plein traitement ou à un pourcentage du traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche éducative telle qu'elle est établie à la clause 8-8.04.

Il en va de même pour les allocations spéciales et les congés spéciaux. Dans ce cas, le prorata s'applique à l'égard des sommes à verser.

6-4.05 Dans le cas d'une tâche éducative inférieure à la tâche éducative à temps plein telle qu'établie à la clause 8-8.04, le nombre utilisé aux fins du calcul du pourcentage du traitement est de mille deux cent soixante-quinze (1 275) minutes par semaine à l'enseignement au préscolaire et au primaire, de mille quatre cent vingt (1 420) minutes par cycle de six (6) jours au secondaire et de mille cent quatre-vingt-trois (1 183) minutes par semaine dans les cas de chevauchement entre le primaire et le secondaire.

Dans le cas d'une tâche éducative supérieure au maximum prévu à la clause 8-8.04 ou dans le cas d'un nombre de minutes d'enseignement supérieur au maximum de minutes d'enseignement prévu par semaine, les règles de compensation sont déterminées à la clause 8-9.01.

6-4.06 L'Employeur dispose d'un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours pour ajuster les échelles ou taux de traitement à compter du moment où ces ajustements sont en vigueur dans les commissions scolaires ainsi que pour verser la rétroactivité qui en découle, le cas échéant.

6-5.00 Suppléance au sens de la clause 1-1.22

6-5.01 Le suppléant, s'il est un enseignant déjà au service de l'Employeur, est rémunéré pour chacune des périodes de suppléance qu'il effectue au taux de trente-huit dollars et quarante-six cents (38,46 \$) par période de soixante (60) minutes au 1^{er} avril 2014.

Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'Employeur applique aux taux de traitement de suppléance prévus précédemment toute augmentation salariale consentie

aux enseignantes suppléantes et aux enseignants suppléants des commissions scolaires majorant les taux de suppléance de ces derniers ainsi que l'indexation ou l'octroi de montants forfaitaires.

6-5.02 Le suppléant occasionnel reçoit au moins le taux prévu pour soixante (60) minutes ou moins lorsqu'il se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de l'employeur ou de la direction de l'école. Les montants prévus pour le suppléant comprennent les jours de travail ainsi que les jours fériés et chômés.

6-5.03 Si un suppléant enseigne pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou plus, son traitement est alors ajusté selon son expérience (6-3.00), sa scolarité (6-1.00 et 6-2.00) et l'échelle en vigueur, le tout rétroactivement à sa première journée d'enseignement de ladite durée. Tel suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir ainsi son traitement.

6-5.04 L'enseignant n'est pas tenu de faire de la suppléance, sauf pour celle établie au dernier alinéa de la présente clause. Avant le 30 septembre de chaque année scolaire, les enseignants intéressés à en faire peuvent indiquer à l'École les matières dans lesquelles ils sont aptes à faire de la suppléance, de même que les périodes où ils sont disposés à en faire.

Tout enseignant de l'École qui a manifesté un intérêt à faire de la suppléance a priorité sur toute autre personne pour en faire selon la disponibilité qu'il a indiquée. En cas de disponibilité de plus d'un enseignant, l'ancienneté prévaut.

En aucun cas il ne peut y avoir de suppléance brisée (le même suppléant doit pouvoir effectuer en entier le bloc de suppléance prévue).

Malgré ce qui précède, à compter de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignant doit assurer, sans rémunération additionnelle, deux (2) périodes de suppléances de soixante (60) minutes durant l'année scolaire. À cette fin, l'enseignant et l'employeur conviennent de la période de disponibilité durant laquelle l'enseignant est tenu d'effectuer ces deux (2) suppléances. Sauf si l'enseignant y consent, ce dernier n'est tenu de faire de la suppléance que dans son secteur d'enseignement et pour les matières qu'il enseigne durant l'année scolaire.

6-6.00 Versement du traitement

6-6.01 Malgré le fait que le traitement de l'enseignant est de 1/200 par jour de travail, le traitement gagné est étalé sur vingt-six (26) versements.

En conséquence, le traitement des enseignants est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis, à compter du dernier jeudi d'août.

Le versement du traitement peut être effectué par dépôt direct dans le compte bancaire identifié par l'enseignant ; ce dépôt direct doit avoir cours de façon à ce que les dispositions du présent article soient respectées. Cependant, le versement par dépôt direct est obligatoire pour un nouvel enseignant.

Le versement du traitement par dépôt direct est effectué au plus tard 9 h de l'avant-midi de la journée du jeudi mentionné au 2^e alinéa de la présente clause.

- 6-6.02 Si le jeudi où le traitement doit être versé ou déposé au compte de l'enseignant n'est pas un jour ouvrable, le versement ou le dépôt direct est remis à l'enseignant le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.
- 6-6.03 Chaque chèque ou chaque dépôt est au montant de un vingt-sixième (1/26^e) du traitement annuel moins les retenues prévues par la loi et par la présente convention.
- 6-6.04 Chaque chèque ou chaque dépôt doit être accompagné d'un talon remis à l'enseignant lui permettant de comprendre l'origine de ses gains et aussi de concilier ses gains bruts avec ses gains nets.
- 6-6.05 L'enseignant qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit le traitement qui lui est dû à cette date et qui est alors égal au traitement annuel déterminé selon la présente convention, multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs d'enseignement au départ, sur le nombre de jours effectifs d'enseignement que comprend l'année de travail ; le montant ainsi obtenu inclut le traitement des vacances.
- 6-6.06 Avant de réclamer d'un enseignant des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec l'enseignant sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un enseignant ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie, sauf que l'Employeur peut récupérer la totalité des montants à l'intérieur d'une même année financière. Toutefois, si l'enseignant quitte son emploi, l'Employeur peut retenir le plein montant des sommes versées en trop. Toute réclamation d'un montant versé en trop ne peut viser une période excédant les délais de prescription prévus au Code du travail du Québec.

Tout remboursement à l'Employeur doit tenir compte des montants bruts à percevoir de façon à ce que la remise ou le prélèvement ne soit pas effectué à même des sommes déjà grevées d'impôts ou autres retenues.

6-7.00 Frais de séjour et de déplacement

6-7.01 L'enseignant qui utilise, à la demande de l'Employeur, son automobile personnelle dans le cadre de son travail, y incluant les sorties avec les élèves, a droit au remboursement de ses déplacements au taux de 0.46 \$/km. Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans le cas où l'enseignant n'a pas à se présenter à son lieu habituel de travail en début ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut le kilométrage à parcourir entre son domicile et son lieu d'affectation, sauf si le kilométrage est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu habituel de travail, auquel cas seul le kilométrage excédentaire est remboursé.

6-7.02 Pour ses repas :

Lors de déplacements dans le cadre de son travail, y incluant les sorties avec les élèves et sur présentation des pièces justificatives, l'Employeur rembourse un maximum de dix dollars (10 \$) pour le déjeuner, un maximum de vingt dollars (20 \$) pour le dîner et un maximum de vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper, sauf dans les cas où l'Employeur fournit gratuitement aux enseignants les repas.

6-7.03 Indexation

À compter du 1^{er} janvier 2015 et tous les 1^{er} janvier subséquents, les montants alloués en remboursement pour les repas et pour l'utilisation de son automobile sont ajustés respectivement selon la formule suivante :

Le montant applicable est ajusté de l'IPC spécifique au transport privé (pour l'utilisation de son automobile) et de l'IPC spécifique aux repas dans les restaurants (pour les repas) moyen des 12 derniers mois et se terminant le 31 octobre de l'année d'engagement courante¹.

6-7.04 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai maximum de quatre (4) semaines.

¹ C'est l'IPC spécifique moyen publié par Statistique Canada d'octobre 2013 à octobre 2014 qui est utilisé pour l'ajustement en janvier 2015 et ainsi de suite pour chacune des années qui suivent.

Chapitre 7-0.00 Perfectionnement

7-1.00 Perfectionnement

- 7-1.01 L'Employeur reconnaît que le perfectionnement et le recyclage sur les plans intellectuel, pratique et technique sont des activités qui améliorent la qualité de l'éducation.
- 7-1.02 De leur côté, les enseignants reconnaissent que les activités de perfectionnement et de recyclage doivent être fonction des ressources de l'Employeur et des besoins spécifiques de l'École.
- 7-1.03 De manière à favoriser l'application de ces principes, le Syndicat et l'Employeur conviennent de collaborer de concert avec le comité consultatif les politiques relatives au perfectionnement des enseignants et les programmes qui en découlent, conformément à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3).
- 7-1.04 L'enseignant qui désire bénéficier de perfectionnement ou de recyclage en fait la demande à son employeur, lequel soumettra cette demande au comité consultatif qui en fait l'évaluation de concert avec la direction de l'École.
- 7-1.05 Tout recyclage ou perfectionnement demandé par l'Employeur se fera entièrement aux frais de l'Employeur.
- 7-1.06 Dans le cadre de la clause 7-1.05, l'Employeur verra à la mise en marche de divers programmes de perfectionnement visant les nouveaux programmes ou orientations pédagogiques mis de l'avant par le MELS ou l'École.

De tels perfectionnements ou recyclages seront réalisés durant les journées pédagogiques ou, selon les besoins ou cas particuliers, lors de périodes qui conviendront aux enseignants concernés et à la direction de l'École.

Malgré la ligne précédente, si l'employeur décide de réaliser du perfectionnement ou recyclage à l'extérieur des journées pédagogiques, il doit fournir à l'enseignant concerné un préavis de trente (30) ou de quinze (15) jours lorsqu'il s'agit d'une formation donnée par le MELS de la date, de la nature et du lieu de l'activité de perfectionnement ou de recyclage. Un maximum de deux (2) activités (perfectionnement ou recyclage) par année de travail peuvent être assignées à un enseignant à l'extérieur des journées pédagogiques.

Dans tous les cas d'activité de perfectionnement ou de recyclage qui nécessite un coucher à l'extérieur ou qui se tient à plus de cent (100)

kilomètres de l'École, l'enseignant doit donner son accord pour assister à de telles activités.

- 7-1.07 L'employeur assume les frais de séjour et de déplacement qui sont encourus par l'enseignant lorsqu'il participe à des activités de recyclage et de perfectionnement, le tout conformément à l'article 6-7.00.
- 7-1.08 L'enseignant qui participe à une activité de perfectionnement lors d'une journée de travail est réputé être au travail aux fins de la présente convention.

Chapitre 8-0.00 Tâche de l'enseignant et aménagement

8-1.00 Principe général

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

8-1.02 L'enseignant dispose de l'autonomie nécessaire à l'exercice de son enseignement. Dans le choix de ses stratégies d'enseignement, il doit néanmoins respecter le projet éducatif de même que les orientations et les politiques pédagogiques de l'École et du Ministère et viser la réussite de chaque élève.

8-1.03 Les programmes et les guides d'évaluation (lorsque disponibles) ainsi que tout autre matériel pédagogique préparés par le MELS sont des instruments mis à la disposition des enseignants.

8-2.00 Devoirs de l'enseignant

8-2.01 L'enseignant a les devoirs énoncés à l'article 22 de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, chapitre I-13.3).

8-3.00 Fonctions générales

8-3.01 Il est du devoir de l'enseignant de participer à la réalisation des activités d'apprentissage et de formation et au développement de la vie étudiante, et de s'acquitter, entre autres, des fonctions et responsabilités suivantes :

- 1) préparer et présenter ses cours et ses leçons dans les limites des programmes autorisés ;
- 2) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'École et aux parents, selon le système établi ;
- 3) collaborer avec les autres professionnels enseignants et non enseignants de l'École en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève ;
- 4) surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence ;
- 5) contrôler les retards et absences de ses élèves ;

- 6) participer, durant l'horaire des enseignants prévus à la clause 8-6.01, aux réunions en relation avec son travail ;
- 7) établir la relation professionnelle d'encadrement de l'élève ;
- 8) assurer les surveillances prévues à son horaire selon le système en vigueur établi conformément à 8-10.01 ;
- 9) participer à l'application du code de vie de l'école auprès des élèves.

8-3.02 Lorsque les enseignants, sur demande de la direction de l'école, doivent recueillir auprès de leurs élèves des sommes d'argent pour quelque motif que ce soit, ceux-ci ne peuvent être tenus responsables en cas de vol desdites sommes, sauf en cas de négligence grossière.

8-4.00 Règles de fixation des effectifs

8-4.01 Le nombre total d'enseignants est établi par rapport au nombre d'élèves inscrits au 30 septembre de chaque année scolaire.

Le nombre total d'enseignants obtenu conformément au présent article n'inclut que les personnes suivantes :

- a) l'enseignant à temps plein ;
- b) l'enseignant à temps partiel (pour la fraction correspondante à la tâche éducative qu'il assume par rapport à un enseignant à temps plein).

8-4.02 L'Employeur affecte en nombre suffisant des enseignants pour dispenser l'enseignement des matières prévues au programme.

Pour l'enseignement, l'Employeur doit avoir recours à des enseignants à temps plein, à moins qu'il ne s'agisse d'une tâche inférieure à une tâche à temps plein. L'utilisation des services d'un ou de plusieurs enseignants à temps partiel ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste d'enseignant à temps plein.

Sauf dans le cas des enseignants dont la tâche éducative est supérieure à la tâche éducative maximale prévue à l'article 8-8.00, l'Employeur assure à chaque enseignant à son emploi, une tâche éducative équivalente à celle qu'il détient au moment de la signature de la convention collective, et ce, pour chaque année de la convention et de sa prolongation, le cas échéant, le tout, sous réserve d'une diminution résultant d'un surplus de personnel.

8-5.00 Règles concernant la formation des groupes d'élèves

8-5.01 Le nombre d'élèves par groupe pour chacune des catégories définies à la présente clause ne doit pas dépasser les maxima ci-après indiqués.

	Maximum
Préscolaire	20
Primaire	
Pour le premier (1 ^{er}) cycle du primaire	22
Pour le 2 ^e cycle du primaire	23
Pour le 3 ^e cycle du primaire	28
Secondaire	
Pour le secondaire (sec I à V)	30

8-5.02 La liste des élèves pour chacune des classes doit être remise au Syndicat lors de la première journée des classes qui suit la fête du Travail.

8-6.00 Durée de travail de l'enseignant

8-6.01 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. La journée de travail est répartie à l'intérieur d'une plage horaire qui s'étale de 8 h 20 à 16 h 10. Toutefois, l'enseignant n'est pas tenu d'être à l'école en dehors de ses périodes de travail prévues aux clauses 8-8.01 et 8-8.04 et de celles qui sont nécessaires aux réunions prévues à la convention collective. Seul l'enseignant affecté à la première ou à la dernière période de la journée peut être tenu d'effectuer le temps de travail de dix (10) minutes de 8 h 20 à 8 h 30 ou de 16 h à 16 h 10.

8-6.02 L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante (60) minutes, à moins d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat. Si pour des fins organisationnelles un enseignant doit effectuer de la surveillance durant son heure de dîner, telles minutes de surveillance ne sont pas comptées dans les soixante minutes prévues ci-haut.

8-6.03 L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail commençant le premier (1^{er}) des six (6) derniers jours ouvrables du mois de août. L'année de travail se termine le 30 juin suivant. Elle comporte au moins cent quatre-vingts (180) jours de classe et dix-sept (17) journées pédagogiques.

L'année de travail doit être aménagée de façon telle que l'enseignant puisse être en congé continu d'au moins quatorze (14) jours durant la période de Noël et d'au moins sept (7) jours à la fin de février ou au début du mois de mars.

8-6.04 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres cédulées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales.

Malgré ce qui précède si, sur demande de l'Employeur, un enseignant accepte de travailler avec des élèves le samedi, le dimanche ou un jour de fête légale, il est rémunéré, à son choix :

- . soit en argent, à raison de 1/100^e de son salaire annuel par jour ainsi travaillé ;
- . soit en temps, à raison de deux (2) jours de congés de récupération par jour ainsi travaillé.

8-6.05 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des réunions passés 16 h 10, le tout en conformité avec la clause 8-6.01, sauf pour les rencontres de parents qui ont lieu quatre (4) fois dans l'année scolaire et pour les rencontres collectives visées à la clause 8-6.08.

Le calendrier des rencontres de parents est établi en consultation avec le Comité consultatif, et ce, avant le 31 mai de chaque année et lesdites rencontres sont obligatoirement réparties sur le calendrier scolaire de façon à être tenues chacune à un jour différent de la semaine (du lundi au jeudi).

Les journées où des rencontres de parents ont lieu, les enseignants sont tenus d'être à l'école le temps nécessaire entre 19 h et 22 h. Malgré ce qui précède, en aucun cas, les rencontres de parents ne peuvent se poursuivre au-delà de 22 h

Sauf à titre de mesure d'exception après avis du comité consultatif, l'Employeur convient de fixer, pour chacune des rencontres de parents prévues au présent article, une journée pédagogique immédiatement après la tenue de telle rencontre.

8-6.06 Toute activité *extra-muros* impliquant plus de dix (10) heures consécutives de présence d'un ou de plusieurs enseignants doit être cédulée immédiatement avant un jour de congé, soit jour de fin de semaine, jour férié ou congé mobile s'il en est.

À défaut de tel horaire, l'enseignant ou les enseignants qui ont participé à telle activité se voient octroyer une journée de congé qui suit immédiatement le retour.

- 8-6.07 L'Employeur doit confectionner équitablement les horaires de travail des enseignants.
- 8-6.08 L'enseignant est tenu de participer à un maximum de quatre (4) rencontres collectives par année de travail, y incluant celles relatives à des rencontres-cycles d'une durée de soixante (60) minutes chacune se tenant immédiatement après la fin des cours. Chacune des rencontres ne peut se terminer après 17 h 10 et doit être précédée d'un préavis d'au moins sept (7) jours donné à chaque enseignant.
- 8-6.09 L'enseignant du préscolaire et du primaire est tenu de participer à un maximum de trois (3) rencontres, par année de travail, relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), d'une durée de soixante (60) minutes chacune devant se tenir à l'intérieur de la journée de travail prévue à la clause 8-6.01. Chacune des rencontres doit être précédée d'un préavis d'au moins sept (7) jours donné à chaque enseignant

8-7.00 Matériel didactique

- 8-7.01 L'Employeur doit faire connaître, avant le 15 septembre de chaque année, l'essentiel du matériel didactique dont il exige l'usage pour l'année scolaire suivante. L'Employeur pourvoit tout enseignant à son emploi des instruments et des manuels scolaires dont il exige l'usage, et ce, dès le début de l'année scolaire.

De plus, il met à la disposition du comité consultatif une somme annuelle de 1 500 \$ qui doit servir pour l'achat de matériel à utiliser dans les classes. Le comité consultatif doit pouvoir décider de l'utilisation du montant à sa disposition et le matériel doit être acheté et prêt à utiliser dans les classes avant le 1^{er} février de chaque année.

- 8-7.02 Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse à l'enseignant, jusqu'à un maximum annuel de cent dollars (100 \$) l'achat de petit matériel divers utilisé dans la classe au profit des élèves.
- 8-7.03 L'Employeur remet à chaque enseignant concerné, au début de l'année scolaire, les programmes institutionnels des matières d'enseignement données à l'École, tels qu'ils ont été décidés par la direction. Les enseignants doivent collaborer avec la direction de l'École afin de produire les programmes institutionnels.

8-8.00 Tâche éducative de l'enseignant

8-8.01 La tâche éducative comprend :

- a) le temps consacré à dispenser des cours et des leçons ;
- b) les temps de surveillance qui lui sont assignés ;
- c) le temps consacré à des activités étudiantes à l'intérieur de l'horaire ;
- d) le temps consacré à des activités étudiantes en dehors de l'horaire des élèves, lorsque demandé expressément par l'Employeur et lorsque l'enseignant y donne son accord ;
- e) la période consacrée à des rencontres pédagogiques entre les enseignants de même niveau ;
- f) la ou les périodes de disponibilité requises pour le contact avec les parents. Malgré ces périodes de disponibilités, l'enseignant doit répondre aux appels et aux courriels des parents dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'appel ou du courriel ;
- g) Les périodes de récupération, au choix de l'enseignant quant au moment de tenir ces activités de récupération et pour un maximum de trente (30) minutes par semaine pour les niveaux du préscolaire et du primaire et trente-six (36) minutes par cycle de six (6) jours pour le niveau du secondaire. Il est entendu que cette récupération se fait uniquement auprès des élèves de l'enseignant concerné.
 À compter de l'année scolaire 2020-2021, les maximums visés au présent paragraphe g) sont de soixante (60) minutes par semaine pour les niveaux du préscolaire et du primaire et soixante-douze (72) minutes par cycle de six (6) jours pour le niveau du secondaire ;
- h) Pour les enseignants du secondaire uniquement, l'équivalent d'une période de soixante (60) minutes par cycle de six (6) jours afin d'assumer le rôle de titulariat auprès d'un groupe classe.

8-8.02 L'Employeur répartit équitablement les fonctions et responsabilités des enseignants en tenant compte des préférences exprimées par les enseignants.

8-8.03 L'Employeur informe ensuite l'enseignant de sa tâche éducative pour l'année suivante telle qu'elle est décrite à la clause 8-8.01, au plus tard le 30 juin de l'année en cours. Si l'Employeur ne peut informer l'enseignant avant le 30 juin, l'annexe J s'applique.

8-8.04 a) Pour le préscolaire et le primaire, la tâche éducative maximale décrite à la clause 8-8.01 se situe entre mille deux cent soixante-quinze (1 275) minutes et mille trois cent cinquante (1 350) minutes

par semaine pour l'enseignant à temps plein, dont pas plus de mille deux cent quinze (1 215) minutes d'enseignement.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le maximum visé du présent paragraphe est de mille trois cent quatre-vingts (1 380) minutes par semaine pour les niveaux du préscolaire et du primaire.

- b) Pour le secondaire, la tâche éducative maximale décrite à la clause 8-8.01 se situe entre mille quatre cent vingt (1 420) et mille cinq cent trente (1 530) minutes par cycle de six (6) jours pour l'enseignant à temps plein, dont pas plus de vingt et une (21) périodes de soixante (60) minutes par cycle de six (6) jours d'enseignement.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le maximum visé du présent paragraphe est de mille cinq cent cinquante-deux (1 552) minutes par cycle de six (6) jours pour le niveau secondaire.

- c) Pour l'enseignant dont la tâche touche au primaire et au secondaire à la fois, la tâche éducative maximale décrite à la clause 8-8.01 se situe entre mille cent quatre-vingt-trois (1 183) et mille deux cent soixante-quinze (1 275) minutes par semaine pour l'enseignant à temps plein, dont pas plus de mille cent soixante-dix (1 170) minutes d'enseignement par semaine.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le maximum visé au présent paragraphe est de mille deux cent quatre-vingt-treize (1 293) minutes par semaine.

- d) La durée d'une période est de soixante (60) minutes pour les niveaux préscolaire, primaire et secondaire.

8-8.05

L'enseignant du secondaire qui a charge de laboratoire en physique, chimie, biologie, science et technologie reçoit un crédit d'enseignement de soixante (60) minutes pour chaque tranche de trois (3) périodes de soixante (60) minutes d'enseignement dans l'une ou l'autre de ces matières, étant entendu que le travail au laboratoire constitue des minutes d'enseignement.

L'enseignant spécialiste qui enseigne les arts plastiques reçoit un crédit d'enseignement d'une (1) période par semaine pour celui qui enseigne au primaire et d'une (1) période par cycle de six (6) jours pour celui qui enseigne au secondaire, pour la préparation des ateliers d'arts plastiques.

L'enseignant spécialiste du primaire qui enseigne la musique en utilisant un instrument à cordes reçoit un crédit d'enseignement d'une (1) période par semaine pour la préparation, l'ajustement et l'entretien régulier des instruments.

8-8.06 À moins d'entente entre l'Employeur et l'employé, un enseignant du secondaire ne peut être astreint à plus de quatre (4) préparations de cours différents par cycle de six (6) jours.

En cas de refus de l'enseignant d'accepter plus de quatre (4) préparations différentes, l'École n'est pas tenue d'offrir une pleine charge d'enseignement.

8-8.07 Si, exceptionnellement, l'Employeur attribue cinq (5) périodes ou plus d'enseignement (incluant la période de rencontre pédagogique) dans une même journée à un enseignant, cet enseignant a droit à une demi-journée libre dans la semaine.

8-8.08 En aucun cas, il ne peut être exigé à un enseignant d'effectuer de préparations spéciales d'études, de devoirs ou de reprises d'examen pour un élève qui est absente pour des vacances pendant la période normale des cours.

8-9.00 Règles de compensation en cas de dépassement

8-9.01 Si, pour des raisons particulières, l'Employeur dépasse, pour un enseignant donné, la tâche éducative maximale de mille trois cent cinquante (1 350) minutes pour les niveaux du préscolaire et du primaire ou de mille cinq cent trente (1 530) minutes par cycle de six (6) jours pour le niveau du secondaire selon le cas, cet enseignant a droit à une compensation monétaire égale à 1/1 000^e de son salaire annuel pour chaque période excédentaire. Chaque dépassement de moins de soixante (60) minutes peut être cumulé pour constituer des périodes de (60) minutes.

Il en est de même lors d'un dépassement du nombre maximal de minutes d'enseignement par semaine, même si la tâche éducative maximale n'est pas atteinte, l'est ou est même dépassée.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, les maximums visés au premier alinéa sont de mille trois cent quatre-vingts (1 380) minutes par semaine pour les niveaux du préscolaire et du primaire et de mille cinq cent cinquante-deux (1 552) minutes par cycle de six (6) jours pour le niveau du secondaire.

8-9.02 Si le nombre d'élèves pour un groupe dépasse les limites définies à la clause 8-5.01, les enseignants qui travaillent avec ce groupe reçoivent, à compter du 1^{er} avril 2015, un montant sur une base annuelle de mille sept cent quarante-neuf dollars (1 749,00 \$)² pour le premier élève en excédent, de mille neuf cent quatre-vingt-trois dollars (1 983,00 \$)² pour le second élève en excédent. Telle somme est divisée entre les enseignants qui rencontrent le groupe d'élèves excédentaires sur la base du prorata de présence prévue auprès des élèves.

En aucun cas, il ne peut y avoir un dépassement de plus de deux (2) élèves par groupe au préscolaire, au primaire et au secondaire.

8-9.03 En aucun cas, l'attribution de périodes excédentaires ou le dépassement du maximum d'élèves par groupe ne peut entraîner des mises à pied.

8-10.00 Surveillance

8-10.01 Le directeur, après consultation du comité consultatif, établit un système de rotation parmi les enseignants pour effectuer les surveillances suivantes :

- a) le dix (10) minutes qui suit la fin de l'horaire des élèves l'après-midi ;
- b) les quinze (15) minutes de récréation le matin et l'après-midi ;
- c) la récréation de trente (30) minutes du midi.
- d) Dans certaines circonstances spéciales et exceptionnelles, après consultation du CRT, le directeur peut décider, à sa discrétion, que des personnes autres que les enseignants se joindront à ceux-ci pour les assister dans une tâche de surveillance.

8-11.00 Célébration des fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales

8-11.01 Dans le cadre de la célébration des fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales (niveau préscolaire, primaire et secondaire), dans le respect du caractère particulier de l'École, l'École et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- a) la participation ou l'assistance aux fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales demeure libre pour tous les enseignants de l'École.

² Ces taux sont majorés d'un pourcentage égal aux augmentations consenties aux enseignants des commissions scolaires majorant les échelles et taux de traitement de ces derniers.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur peut requérir, une seule fois durant l'année de travail, qu'un enseignant assiste à une fête de fin d'année, à un spectacle ou à une occasion spéciale et ce, après avoir transmis un préavis écrit à l'enseignant concerné au moins soixante (60) jours à l'avance de la date, du lieu et de la nature de l'événement. Un enseignant ne peut toutefois être requis deux (2) années de travail consécutives à assister à une fête de fin d'année, à un spectacle ou à une occasion spéciale.

Toutefois, l'Employeur peut requérir, après avoir transmis un préavis écrit à l'enseignant concerné au moins soixante (60) jours à l'avance de la date et du lieu de l'événement, que les enseignants qui enseignent aux élèves du primaire de niveau sixième (6^e) année et aux élèves du secondaire de niveau cinquième (5^e) secondaire assistent à chaque année à la remise annuelle des diplômes. L'enseignant qui assiste à cet événement est considéré comme ayant assisté à une (1) fête de fin d'année, à un spectacle ou à une occasion spéciale conformément à l'alinéa précédent.

Seuls les enseignants requis par l'Employeur conformément à la présente clause pour assister aux fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales peuvent bénéficier de la compensation prévue au paragraphe f) de la présente clause.

- b) l'École crée un comité d'organisation des fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales composé du directeur de l'École, des enseignants qui se portent volontaires et de parents intéressés ;
- c) le comité d'organisation a pour tâche principale de préparer, au moins trois (3) mois à l'avance, un échéancier des activités ainsi que les modalités précises d'organisation de la fête de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales ;
- d) les fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales ne doivent en aucun cas compromettre la vie académique de l'élève ni empêcher l'enseignant de couvrir le programme pédagogique prévu ;
- e) tout enseignant qui participe à l'organisation des fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales peut, s'il le désire, se prévaloir, à son choix, de deux (2) journées supplémentaires de salaire ou de deux (2) journées de congés payées à prendre au cours de l'année ;
- f) les enseignants qui sont présents aux fêtes de fin d'année, spectacles de fin d'année et occasions spéciales ont droit à leur choix à une

journée de congé payée à prendre au cours de l'année ou à l'équivalent salarial d'une journée de travail ;

- g) le Syndicat signataire de la présente entente s'engage à inciter les enseignants à être présents aux fêtes de fin d'année spectacles de fin d'année et occasions spéciales.

8-12.00 Prérogatives particulières de l'enseignante ou de l'enseignant

- 8-12.01 L'enseignante ou l'enseignant ne peut en aucune façon être tenu d'accepter que quiconque pénètre dans sa classe pendant la prestation de cours, sauf toute personne autorisée par le directeur et après avoir avisé au préalable l'enseignant concerné au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ce préavis ne s'applique pas pour les membres de la direction de l'école.

8-13.00 Conditions de travail particulières

- 8-13.01 L'Employeur rend disponible en ligne le logiciel Cobra afin que l'enseignant puisse utiliser ce logiciel à distance.
- 8-13.02 L'enseignant doit remettre ses notes à l'Employeur dans les sept (7) jours ouvrables après la fin de chacune des étapes tel qu'indiqué au calendrier scolaire sauf pour les enseignants qui enseignent au niveau secondaire 5 et pour lesquels une remise de notes doit être faite au SRAM (service régional d'admission du Montréal métropolitain). Dans ce dernier cas, le délai pour la remise des notes peut être moindre.
- 8-13.03 Sauf en cas d'urgence, lorsque l'Employeur désire déplacer un élève de classe ou lorsqu'un nouvel élève arrive à l'école en cours d'année scolaire, il doit aviser par écrit les enseignants concernés au moins trois (3) jours à l'avance avant de procéder au déplacement ou pour annoncer l'arrivée du nouvel élève. L'Employeur fournit à l'enseignant concerné une fiche de renseignement du nouvel élève.
- 8-13.04 L'enseignant du niveau primaire et secondaire qui enseigne une matière visée par un examen ministériel bénéficie, pour chaque examen, d'une journée libre complète afin de procéder à la correction de cet examen. Cette journée libre doit être prise après entente entre l'Employeur et l'enseignant quant au moment de la prise, mais sans excéder sept (7) jours ouvrables qui suivent la tenue de l'examen.
- 8-13.05 Les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent à compter du premier jour de l'année de travail 2015-2016. Avant cette date, le chapitre 8-0.00 de la convention collective 2007-2012 continue de s'appliquer.

Chapitre 9-0.00 Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 En vue de régler les griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante.

9-1.02 L'enseignant accompagné ou non du représentant du Syndicat peut demander une rencontre avec le directeur ou son représentant, en vue de régler tout problème survenant entre lui et l'Employeur.

Cette rencontre est facultative.

9-1.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis, et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être transmis dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou dans les trente (30) jours de la connaissance acquise par le Syndicat, sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

9-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief par l'Employeur, le (les) représentant(s) du Syndicat et celui ou ceux de l'Employeur se rencontrent pour tenter de trouver une solution. Une entente écrite et signée par les parties, à la suite de cette rencontre, a pour effet de régler le grief.

9-1.05 À défaut d'entente entre les parties, à la suite de la rencontre prévue à la clause 9-1.04, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de grief.

9-1.06 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon l'une des procédures décrites aux articles 9-2.00 (Procédure d'arbitrage accélérée) et 9-3.00 (Procédure régulière d'arbitrage), soumettre le grief à l'arbitrage.

9-1.07 Aux fins d'application de la clause 9-1.03, les délais ne courent pas durant la période du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre suivant.

9-2.00 Procédure d'arbitrage accélérée

9-2.01 Les parties conviennent de référer au tribunal d'arbitrage en procédure accélérée tout grief, à l'exception de ceux relatifs à une mesure

disciplinaire de plus de cinq (5) jours ou ceux ayant une valeur de réparation supérieure à trois mille dollars (3000 \$). Cependant, les parties peuvent d'un commun accord référer des griefs compris dans les exceptions énumérées.

9-2.02 La procédure d'arbitrage ainsi que les modalités administratives du tribunal lient les parties.

9-3.00 Procédure régulière d'arbitrage

9-3.01 Si la procédure d'arbitrage accélérée est inapplicable, tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.

9-3.02 Lorsque le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06, donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur.

9-3.03 À la suite de la réception de l'avis prévu à la clause 9-3.02, les deux parties s'entendent ensuite sur le choix de l'arbitre ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au ministre du Travail 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'œuvre.

9-3.04 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend une sentence motivée et signée qui est finale et qui lie les parties.

9-3.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

9-3.06 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente signée par les parties à l'effet contraire. Les jours compris entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre ne sont pas comptés.

9-3.07 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Il 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.

9-3.08 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision.

9-3.09 L'arbitre 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.

- 9-3.10 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 9-3.11 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même arbitre, lui soumet le différend pour décision finale.
- 9-3.12 Tout grief logé par un enseignant ou par le Syndicat lorsque l'enseignant est à l'emploi de l'École demeure valide et doit être résolu même si l'enseignant perd ou a perdu son lien d'emploi avec l'École.
- 9-3.13 Tout grief ne peut être déposé et mené à l'arbitrage que par le Syndicat. Cependant, l'enseignant lui-même peut loger un grief dans les cas de :
- 1) litige monétaire à impact personnel ;
 - 2) litige relatif à une mesure disciplinaire ;
 - 3) litige relatif à la perte de son emploi.

Chapitre 10-0.00 Dispositions générales

10-1.00 Nullité d'une stipulation

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

10-2.00 Impression de la convention

10-2.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention doit être porté à la connaissance de tous les enseignants. À cette fin, il est entendu que ce texte est imprimé sous format unique et que le coût d'impression est payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, ce dernier ayant le choix de l'imprimeur.

10-3.00 Modification des clauses de la convention

10-3.01 Avec le consentement des deux parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention. De la même façon, des ajouts peuvent y être faits. Les modifications ainsi apportées font, conformément à la clause 10-3.02, partie intégrante de la présente convention.

10-3.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date de leur dépôt au ministère du Travail, tel que le prévoit le Code du travail (RLRQ, c. c-27).

10-4.00 Genre

10-4.01 Partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel enseignant, il comprend le genre féminin.

10-5.00 Annexes

10-5.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

10-6.00 Entrée en vigueur de la convention

10-6.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2021.

10-6.02 Malgré la clause 10-6.01, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

10-6.03 L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention à compter du premier (1^{er}) mars précédant l'expiration. Les négociations doivent alors commencer au cours du mois suivant.

10-6.04 La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.

10-7.00 Interprétation

10-7.01 La présente convention collective s'interprète dans le cadre des lois du Québec, du Canada et des règlements qui en découlent ainsi que dans le cadre des dispositions du Code du travail (RLRQ, c. C-27) que les parties s'engagent respectivement à respecter.

10-8.00 Comité des relations du travail

10-8.01 Le Comité de relations du travail est composé du directeur de l'École et d'une autre personne nommée par l'École et de deux personnes nommées par le Syndicat.

Chaque partie au Comité peut changer de représentant en informant l'autre du nom de la nouvelle personne qu'elle a choisie.

10-8.02 Le Comité se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties.

10-8.03 Le Comité est responsable de l'établissement de ses propres règles de fonctionnement.

10-8.04 Le Comité étudie, décide ou formule à l'Employeur des recommandations qu'il juge appropriées sur toute question d'application et d'interprétation de la présente convention collective.

Sur tout autre sujet relatif aux conditions de travail non prévues à la présente convention, le Comité ne peut que formuler des recommandations.

10-8.05 Toute décision unanime du Comité est appliquée par l'École dans les quinze (15) jours de la rencontre pendant laquelle elle fut adoptée.

10-9.00 Clause terminale

10-9.01 La présente convention annule toute convention ou entente antérieure et les remplace en date de la signature de la présente, sauf lorsqu'il s'agit d'ententes officielles d'interprétation relatives à des clauses ou articles de l'ancienne convention collective qui demeurent inchangés dans la présente convention.

10-10.00 Équivalence en heures

- 10-10.01 Les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c.12) qu'un enseignant à temps plein est réputé travailler 40 heures par semaine.
- 10-10.02 La détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour tous les enseignants se fait à partir des heures incluses dans la tâche éducative.
- 10-10.03 Chaque heure de tâche éducative est multipliée par le facteur 2 jusqu'à l'atteinte du maximum de quarante (40) heures réputées travaillées pour une tâche éducative hebdomadaire normale conformément à la convention collective, étant entendu que la tâche éducative normale est de vingt-deux heures trente minutes (22 h 30) au préscolaire et au primaire et de vingt et une heure quinze minutes (21 h 15) au secondaire.
- 10-10.04 Toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en sus des heures mentionnées à la clause précédente est également multipliée par le facteur 2 et s'ajoute aux quarante (40) heures.
- 10-10.05 Toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche éducative est reconnue à raison d'une heure assurable pour chaque heure rémunérée.
- 10-10.06 Le facteur 2 s'applique à tous les enseignants sans exception pour chaque heure travaillée et rémunérée et incluse dans la tâche éducative.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___^e jour du mois _____
201__.

**Corporation de l'école
arménienne Sourp Hagop**

**Syndicat des enseignants
de l'école Sourp Hagop**

Jean Arakelian

Lisa Rossini, présidente

Toros Babikian

Maral Kalaydjian

Lena Kadian

Norma Abi-Saad

Éric Varnier, conseiller CSQ

Annexe A Certificat d'accréditation

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS : AM-1005-0153
(AM-1002-2032)

CAS : CM-1009-7126

Montréal, 29 novembre 2000

PRÉSIDENT

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

JACQUES DORÉ

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE
SOURP HAGOP

REQUÉRANT DE PREMIÈRE
PART

- c. -

CORPORATION DE L'ÉCOLE ARMÉNIENNE
SOURP HAGOP

REQUÉRANT DE DEUXIÈME
PART

- c. -

CONSEIL D'ADMINISTRATION SCOLAIRE
DE L'ÉGLISE ARMÉNIENNE SOURP HAGOP

MIS EN CAUSE

REPRÉSENTANT DU REQUÉRANT DE PREMIÈRE PART :
MONSIEUR PAUL CASTONGUAY
(SERVICE DE L'ORGANISATION SYNDICALE CENTRALE DES SYNDICATS
DU QUÉBEC)

Annexe A (suite)**DÉCISION**

Le 8 novembre 2000, les requérants déposent une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant la constatation de la transmission des droits et obligations du mis en cause au requérant de deuxième part.

Par une accréditation accordée le 8 avril 1992, le requérant de première part représente:

"Toutes les enseignantes et tous les enseignants du préscolaire, du primaire et du secondaire salariés au sens du Code du travail."

De: CONSEIL D'ADMINISTRATION SCOLAIRE
DE L'EGLISE ARMÉNIENNE SOURP HAGOP
3401, rue Olivar-Asselin
MONTREAL (Québec)
H4J 1L5

ETABLISSEMENT VISÉ :
3400, rue Nadon
MONTREAL (Québec)
H4J 1P5

(Dossier : AM-1002-2032).

L'enquête révèle qu'il y a effectivement transmission des droits et obligations du mis en cause au requérant de deuxième part.

CONSIDÉRANT

les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 45 du Code du travail;

CONSIDÉRANT

que la requête est conjointe;

CONSIDÉRANT

les conclusions de l'enquête;

PAR CES MOTIFS,

le soussigné

CONSTATE

la transmission des droits et obligations du mis en cause au requérant de deuxième part.

Annexe A (suite)**DÉCLARE**

que le requérant de deuxième part est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieux et place du mis en cause.

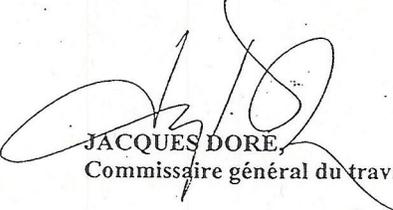
DÉCLARE

que **LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE SOURP HAGOP** est accrédité pour représenter:

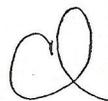
"Toutes les enseignantes et tous les enseignants du préscolaire, du primaire et du secondaire salariés au sens du Code du travail."

De: CORPORATION DE L'ÉCOLE
ARMÉNIENNE SOURP HAGOP
3401, rue Olivar-Asselin
MONTREAL (Québec)
H4J 1L5

ETABLISSEMENT VISÉ :
3400, rue Nadon
MONTREAL (Québec)
H4J 1P5


JACQUES DORÉ,
Commissaire général du travail

JD/CL



Annexe B Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat



FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

Nom _____

Prénom _____

Adresse à domicile _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

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

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

le _____ 20 _____

SIGNATURE DU MEMBRE

TÉMOIN

Annexe C Contrat d'engagement**ENTRE**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION SCOLAIRE
DE LA CORPORATION DE L'ÉCOLE ARMÉNIENNE SOURP HAGOP

Ci-après appelé l'Employeur

ET

M., Mme ou Mlle _____

Ci-après appelé(e) l'enseignant(e)

L'Employeur et l'enseignant(e) déclarent et conviennent de ce qui suit :

1) OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT(E)

- a) l'enseignant(e) convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur ;
- b) l'enseignant(e) convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministre de l'Éducation et aux objectifs, résolutions, directives, règlements de l'Employeur conformes à la convention collective en vigueur ;
- c) l'enseignant(e) s'engage à fournir sans délai à l'Employeur toutes les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience ;
- d) l'enseignant(e) s'engage à enseigner selon ce qui est ci-après établi :

temps plein

temps partiel

en remplacement de : _____
secteur d'enseignement

Annexe C (suite)**2) OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

L'Employeur convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail et, particulièrement, à verser le salaire et à accorder à l'enseignant(e) les droits et avantages qui y sont prévus.

3) DURÉE DU CONTRAT

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se renouvelle automatiquement par tacite reconduction, selon les dispositions de la clause 5-2.06 de la convention collective.

b) L'enseignant(e) est engagé(e) selon les dispositions de la clause 5-2.05 pour remplacer :

M., Mme ou Mlle _____

absent(e) pour _____
(durée probable)

à compter de _____

Ce contrat prend fin automatiquement au retour de la personne ci-haut désignée conformément à la clause 5-2.05.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

enseignant(e)

adresse de l'enseignant(e)

pour l'Employeur

témoin

adresse

Datée à _____, ce _____^e jour du mois de _____ de l'année _____

Annexe D Fiche de l'enseignant (année scolaire)

1. Nom et prénom : _____
2. Sexe : féminin masculin
3. État civil : célibataire marié union civile
4. Date de naissance : _____
5. No d'assurance sociale : _____
6. adresse domiciliaire : _____
Code postal : _____
7. No de téléphone : _____
8. a) scolarité : _____ ans
b) échelon de traitement _____
(^e année d'expérience) :
9. Traitement : _____ \$
10. Enseignant à temps plein : régulier remplaçant
Enseignant à temps partiel régulier remplaçant
Suppléant : occasionnel régulier
11. Secteur d'enseignement : _____
12. Ancienneté dans l'institution : _____ ans _____ jours
13. Nombre de minutes de tâche éducative par semaine : _____
14. Nombre d'élèves par groupe : _____
15. Date d'entrée en service : _____
16. Matières ou cours enseignés : _____
17. Niveaux où l'enseignement est dispensé : _____

Annexe E Calcul des années d'expérience

(enseignants) . 6-3.03

EXEMPLE : Enseignant temps partiel . enseignant suppléant occasionnel.

	Années d'expérience	Échelons d'expérience
L'enseignant X est actuellement payé	0	1
Après 90 jrs	1	2
+		
Après $\frac{45}{(135)} + 90$ jrs	2	3
Après $+ \frac{45}{(135)}$ jrs + 90 jrs	3	4
Après $+ \frac{45}{(135)}$ jrs + 90 jrs	4	5
Après 1 année à temps plein + (6-4.02)	5	6
Après à temps partiel ou comme suppléant occasionnel $\frac{45}{(135)} + 90$ jrs	6	7

Annexe F Rapport ou demande d'absence

Nom : _____

Prénom : _____

Le (la) soussigné(e) ~~est~~ absenté(e.) S'absentera _____, soit le(s) _____
Nombre de jours jour/mois/annéeDésire ~~s'absenter~~

Conformément à l'article _____ de la convention collective pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

Maladie Maternité Congés sociaux

Lien de parenté (s'il y a lieu) _____

Événement en cause (s'il y a lieu) _____

Affaires syndicales Congrès ou stage Étude sans traitement Études avec traitement Accident de travail

Autres (préciser ci-dessous) _____

Certificat médical produit oui non Congé sans traitement

L'enseignant utilise cet espace pour apporter des précisions ou formuler sa demande. Il transmet le tout à la direction.

Cette déclaration équivaut à une déclaration solennelle en vertu de la *Loi de la preuve du Canada*._____
date signature

N.B. L'enseignant qui s'absente doit compléter ce formulaire.

Annexe G Échelles de traitement annuel applicables à l'enseignant à temps plein du secteur public

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire selon le cas) applicables pour le personnel enseignant des commissions scolaires du secteur public, en vigueur depuis le 1^{er} avril 2009, sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées à compter du 1^{er} avril 2010 ainsi que d'autres augmentations salariales liées à la croissance économique. Ces dernières augmentations sont établies selon les paramètres fixées et applicables dans les commissions scolaires du secteur public et sont versés sur la paie des salariés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour le PIB nominal du Québec pour les années concernées.

Au 31 mars 2015, un ajustement salarial pouvant aller jusqu'à un pour cent (1 %) sera appliqué si l'inflation accumulée pendant la durée de la convention collective des salariés des commissions scolaires du secteur public excède la somme des ajustements salariaux appliqués. Ces ajustements, le cas échéant, sont versés sur la paie des salariés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour l'indice des prix à la consommation au mois de mars 2015.

	Augmentations fixes	Augmentations liées à la croissance économique	Augmentation liée à l'inflation
1 ^{er} avril 2010	0,50 %		
1 ^{er} avril 2011	0,75 %		
1 ^{er} avril 2012	1 %	0,50 %	
1 ^{er} avril 2013	1,75 %	1,50 %	
1 ^{er} avril 2014	2 %	1,50 %	
31 mars 2015			1 %

Les échelles annuelles de traitement et les taux horaires prévus à la présente annexe à compter du 1^{er} avril 2012, sont donc présentées à titre indicatif seulement et pourront être modifiées une fois que les augmentations liées à la croissance économique seront connues.

Annexe G Échelles de traitement annuel applicables à l'enseignant à temps plein du secteur public³ (Suite)

Échelons ⁴	Traitement enseignants secteur public - 1 ^{er} avril 2010	Traitement enseignants secteur public - 31 décembre 2010	Traitement enseignants secteur public - 1 ^{er} avril 2011	Traitement enseignants secteur public - 1 ^{er} avril 2012	Traitement enseignants secteur public - 1 ^{er} avril 2013	Traitement enseignants secteur public - 1 ^{er} avril 2014	Traitement enseignants secteur public - 31 mars 2015
	0,50%	Équité salariale	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %	1 %
1	36 654	36 654	36 929	37 483	38 139	38 902	39 291
2	38 015	38 212	38 499	39 076	39 760	40 555	40 961
3	39 375	39 837	40 136	40 738	41 451	42 280	42 703
4	40 957	41 530	41 841	42 469	43 212	44 076	44 517
5	42 713	43 296	43 621	44 275	45 050	45 951	46 411
6	44 549	45 136	45 475	46 157	46 965	47 904	48 383
7	46 458	47 055	47 408	48 119	48 961	49 940	50 439
8	48 454	49 056	49 424	50 165	51 043	52 064	52 585
9	50 527	51 141	51 525	52 298	53 213	54 277	54 820
10	52 697	53 315	53 715	54 521	55 475	56 585	57 151
11	54 955	55 582	55 999	56 839	57 834	58 991	59 581
12	57 314	57 945	58 380	59 256	60 293	61 499	62 114
13	59 772	60 408	60 861	61 774	62 855	64 112	64 753
14	62 331	62 976	63 448	64 400	65 527	66 838	67 506
15	65 008	65 653	66 145	67 137	68 312	69 678	70 375
16	67 797	68 444	68 957	69 991	71 216	72 640	73 366
17	70 704	71 354	71 889	72 967	74 244	75 729	76 486

³ À noter qu'il faut lire au tableau le taux de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire concernée au lieu du 1^{er} avril d'une année visée.

⁴ L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;

4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;

6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle ;

8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

Annexe G Échelle de traitement annuel des enseignants (suite) (taux horaire applicables à l'enseignant suppléant occasionnel)

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes	Plus de 210 minutes
À compter du 1 ^{er} avril 2010	36,65 \$	91,63 \$	128,58 \$	183,25 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2011	36,92 \$	92,30 \$	129,22 \$	184,60 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2012	37,47 \$	93,68 \$	131,15 \$	187,35 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2013	38,13 \$	95,33 \$	133,46 \$	190,65 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2014	38,89 \$	97,23 \$	136,12 \$	194,45 \$
À compter du 31 mars 2015	39,28 \$	98,20 \$	137,48 \$	196,40 \$

Les taux horaires précédemment exposés sont modifiés selon les mêmes paramètres que ceux indiqués à la présente annexe (rf. préambule), et ce, au 1^{er} avril 2012, au 1^{er} avril 2013, au 1^{er} avril 2014, ainsi qu'au 31 mars 2015, le cas échéant

Annexe H Certificat de scolarité

Certificat de scolarité

Madame, Monsieur,

Après examen des documents que vous nous avez remis, nous évaluons que vos études permettent, selon le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, d'établir votre classement à ` :

_____ ans de scolarité

Ce classement a été établi

par l'Employeur

Par le comité de révision _____ ou un arbitre

Fait ce _____^e jour du mois de _____ de l'an _____

Employeur

Annexe I Contrat de congé sabbatique à traitement différé

INTERVENU ENTRE

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE ARMÉNIENNE SOURP HAGOP
ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

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

Conformément aux dispositions de l'article 5-19.00 de la présente convention collective de travail, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long récitées.

I Durée de la période du contrat

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

II Durée du congé

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

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat excluant la période où il est effectivement en congé, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective. Pendant ladite période de congé, les dispositions du paragraphe 4.4 de la présente annexe s'appliquent.

IV Compte spécial en fidéicomis, rôle et responsabilités de l'Employeur

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

- 4.3 À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet au salarié éducateur une copie du relevé du compte en fidéicomis. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicomis ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).
- 4.4 Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 5-19.01 de la convention collective.
- 4.5 Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de *lock-out*.
- 4.6 L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- 4.7 La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicomis et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- 4.8 En vertu de l'article 45 du Code du travail (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie ce dernier à la présente convention collective et au présent contrat.
- 4.9 L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

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

Pour l'employeur

La personne salariée

(nom du représentant de l'employeur)

(nom de la personne salariée)

c.c Conseil du trésor
Syndicat

Annexe J Congé sans solde spécial à la suite d'un défaut d'affectation durant la période prévue à l'article 8-4.00 et à la clause 8-7.03

Exceptionnellement, si l'Employeur éprouve des difficultés à mettre en application la procédure d'affectation et à informer un enseignant de sa charge de travail pour l'année scolaire qui vient dans les délais prévus à la procédure d'affectation (8-8.03), soit avant le 30 juin.

Les dispositions qui suivent s'appliquent :

1. L'enseignant qui n'a pu être informé de sa charge d'enseignement avant le 30 juin peut demander exceptionnellement un congé sans traitement pour l'année scolaire qui suit selon les dispositions de l'article 5-15.00 ;
2. Si l'Employeur informe l'enseignant de sa charge d'enseignement entre le 1^{er} juillet et le 31 juillet, l'enseignant peut adresser une demande de congé sans solde jusqu'à deux semaines avant le début de l'année scolaire ;
3. Si l'Employeur informe l'enseignant de sa charge d'enseignement après le 31 juillet, mais à deux semaines ou plus avant le début de l'année scolaire, l'enseignant peut adresser une demande de congé sans solde jusqu'à une semaine avant le début de l'année scolaire ;
4. Si l'Employeur informe l'enseignant de sa charge de travail moins de deux semaines avant le début de l'année scolaire, l'enseignant dispose d'un délai de quatre (4) jours ouvrables suivant l'information transmise par l'Employeur pour demander un congé sans solde ;
5. L'Employeur ne peut refuser la demande de congé sans solde formulée selon les clauses 2, 3 ou 4 précédentes ;
6. Si une nouvelle charge d'enseignement devient disponible entre le moment où le congé sans solde est demandé en vertu des clauses 2, 3 ou 4 et le début de l'année scolaire, l'Employeur doit alors offrir à l'enseignant comme si aucune demande en vertu de la présente annexe n'avait été formulée, et ce, suivant les dispositions relatives à la sécurité d'emploi (5-6.00). Si la charge d'enseignement proposée ne convient pas à l'enseignant, il peut alors bénéficier à nouveau des dispositions de la présente annexe.

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

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La corporation : _____

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 1^{er} juillet _____ et se termine le 30 juin _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-20.15 et 5-20.16.

2. Temps travaillé

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

pour l'année scolaire _____ : _____ %

2. Temps travaillé (suite)

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

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 5-20-06.

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

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

Pour la corporation

L'enseignant