

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-0762

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3962

EMPLOYEUR ÉCOLE VANGUARD QUÉBEC LTÉE 5935, CHEMIN DE LA CÔTE-DE-LIESSE SAINT-LAURENT QC H4T 1C3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES) DE L'ÉCOLE VANGUARD QUÉBEC LTÉE (CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5		
Date signature : 2019-01-25 Date dépôt : 2019-01-31	Nombre de salariés visés : 167	Date début : 2019-01-25 Date d'expiration : 2023-08-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-02-01
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

INTERVENUE ENTRE LE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES)
DE L'ÉCOLE VANGUARD QUÉBEC LTÉE (CSN)**



ET

ÉCOLE VANGUARD QUÉBEC LTÉE

2018-2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	Définitions	1
ARTICLE 2	Champ d'application, reconnaissance et non-discrimination	6
ARTICLE 3	Prérogatives syndicales	7
ARTICLE 4	Communications et informations	11
ARTICLE 5	Responsabilité civile	19
ARTICLE 6	Ancienneté.....	19
ARTICLE 7	Emploi et avantages sociaux	21
ARTICLE 8	Mesures disciplinaires.....	29
ARTICLE 9	Assurances	30
ARTICLE 10	Congés de maladie.....	32
ARTICLE 11	Droits parentaux	33
ARTICLE 12	Congés sociaux avec traitement, congés pour raisons familiales et congés sans traitement	48
ARTICLE 13	Congés pour affaires publiques et congés pour activités professionnelles	52
ARTICLE 14	Santé et sécurité.....	53
ARTICLE 15	Dispositions particulières relatives aux salariées et salariés enseignants	53
ARTICLE 16	Dispositions particulières relatives aux salariées et salariés professionnels non enseignants	62
ARTICLE 17	Conditions propres aux enseignantes et enseignants et aux professionnelles et professionnels non enseignants	69
ARTICLE 18	Rémunération	69
ARTICLE 19	Perfectionnement.....	72
ARTICLE 20	Griefs et arbitrage	72
ARTICLE 21	Frais de déplacement	74
ARTICLE 22	Divers	74
 ANNEXE I	 Qualifications minimales pour les professionnelles et les professionnels non enseignants et quelques attributions caractéristiques des différents corps d'emploi.....	 76

ANNEXE II	Règles d'avancement d'échelon pour les professionnelles et les professionnels non enseignants.....	78
ANNEXE III	Régime de congé à traitement différé	79
ANNEXE IV	Contrat d'engagement	83
ANNEXE V	Rapport journalier d'absence	84
ANNEXE VI	Qualifications exigées pour les personnes enseignantes	85
ANNEXE VII	Surveillances des dîners des élèves par les personnes enseignantes au primaire .	87
ANNEXE VIII	Observance de fêtes religieuses	87
ANNEXE IX	Élève en dépassement de l'âge de 18 ans selon les règles budgétaires.....	88
ANNEXE X	Calcul des années d'expérience	90
ANNEXE XI	Modalité d'application de la clause 15-4.03.....	91
LETTRE D'ENTENTE N° 1	Concernant le champs d'enseignement de la langue seconde	92
LETTRE D'ENTENTE N° 2	Concernant les personnes exemptées de l'annexe VI	93

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective, on entend par :

1-1.01 Ancienneté

Durée cumulative du lien d'emploi entre la personne et l'École, à partir de la date d'engagement. Cette durée est calculée selon les dispositions de l'article 6.

1-1.02 Année d'engagement

Période de 12 mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle la personne salariée est à l'emploi de l'École. Pour la personne salariée enseignante, le début de cette période et la fin coïncident avec l'année d'enseignement. Pour la personne salariée professionnelle non enseignante, cette période commence le 1er juillet.

1-1.03 Année d'enseignement

Période de 10 mois de disponibilité (200 jours de travail) à l'intérieur d'une année d'engagement, commençant aux environs du 1er septembre pour se terminer au plus tard le 30 juin de chaque année.

1-1.04 Catégorie d'emploi

Il n'existe que 2 catégories d'emploi, à savoir les personnes enseignantes et les personnes salariées professionnelles non enseignants.

1-1.05 Champ d'enseignement

Matière ou ensemble de matières à l'enseignement desquelles une personne enseignante est affectée.

Les champs sont les suivants :

- adaptation scolaire/orthopédagogie
- arts (arts dramatiques, danse, musique, arts plastiques)
- éducation physique
- sciences : chimie, physique (pour les 4e et 5e années du secondaire).

1-1.06 Conjoint et enfant à charge

A) Conjoint

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an ;
- d) sous réserve que la dissolution du mariage, par divorce ou annulation, ou la dissolution de l'union civile, conformément à la loi, fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

B) Enfant ou enfant à charge

Un enfant d'une personne salariée, de son conjoint ou des 2, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant et/ou domicilié au Canada, qui dépend d'une personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans; ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou son 25^e anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et demeure continuellement invalide depuis cette date.

1-1.07 Divisions

L'École est organisée en quatre divisions :

- primaire anglophone et francophone
- secondaire premier cycle francophone
- secondaire deuxième cycle francophone
- secondaire anglophone.

1-1.08 École ou Employeur

École ou Employeur désigne « École Vanguard Québec Ltée ».

1-1.09 Enseignante ou enseignant

Toute personne salariée engagée à ce titre par l'École.

1-1.10 Enseignante ou enseignant non titulaire au primaire

Personne enseignante dont la charge ou une partie de la charge est effectuée auprès d'élèves et qui peut être responsable de dossiers d'ordre pédagogique ou administratif.

1-1.11 Enseignante ou enseignant titulaire au primaire

Personne enseignante à temps complet dont la majeure partie de la charge est effectuée auprès du groupe-classe dont elle a la responsabilité. Cependant, après entente du Comité des relations du travail, l'École peut confier cette tâche à une personne enseignante à temps partiel.

1-1.12 Enseignante ou enseignant titulaire au secondaire

Personne enseignante qui assume la responsabilité du suivi pédagogique, personnel, social et disciplinaire des élèves faisant partie du groupe-classe dont elle a la charge.

1-1.13 Équipe multidisciplinaire

Une équipe multidisciplinaire constituée de personnes enseignantes, psychologues, orthophonistes et autres personnes intervenantes rattachées à un même groupe.

1-1.14 Établissement

L'endroit où l'École est autorisée à dispenser des services d'enseignement en vertu des permis émis par le ministère.

1-1.15 Expérience pertinente

Toute expérience professionnelle en relation directe avec la charge de travail accompli par la personne salariée concernée.

1-1.16 Grief

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

1-1.17 A) Groupe-classe

Groupe d'élèves sous la responsabilité d'une personne enseignante titulaire.

B) Groupe-matière cours sanctionnés

Groupe d'élèves de l'ordre secondaire inscrits à un cours assujetti à une épreuve ministérielle.

C) Groupe-matière cours non sanctionnés

Groupe d'élèves de l'ordre secondaire inscrits à un cours qui n'est pas assujetti à une épreuve ministérielle.

1-1.18 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés proclamés par les autorités gouvernementales ou fixés par l'École durant l'année d'engagement.

1-1.19 Les parties

L'École et le Syndicat.

1-1.20 A) Ordre d'enseignement

Désigne l'un ou l'autre des niveaux d'enseignement primaire ou secondaire.

B) Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur

1-1.21 A) Poste à temps complet

Charge régulière à temps complet occupée par une personne salariée.

B) Poste à temps partiel

1. Charge régulière de travail, répartie sur une période de 10 mois ou moins, mais inférieure à celle d'une personne salariée à temps complet dans le cas d'une personne enseignante.

ou

2. Charge régulière de travail, répartie sur une période de 12 mois ou moins, mais inférieure à celle d'une personne salariée à temps complet, dans le cas des personnes professionnelles non enseignantes.

1-1.22 Professionnelle ou professionnel non enseignant

Toute personne salariée engagée à ce titre par l'École.

1-1.23 Résiduel

Montant versé aux personnes enseignantes au plus tard le dernier jour de travail de l'année d'enseignement. Ce montant correspond au versement de la portion restante du traitement annuel dû à la personne enseignante.

1-1.24 Salariée ou salarié

Toute personne comprise dans l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et engagée par l'École.

1-1.25 Salariée ou salarié occasionnel ou suppléant

Sous réserve de la clause 1-1.28, une personne salariée engagée à cause d'un surcroît occasionnel de travail ou pour remplacer temporairement une personne salariée absente de son travail mais dans tous les cas pour une durée inférieure à 20 jours ouvrables ou l'équivalent. Cependant, après 20 jours ouvrables de travail ou l'équivalent, ou au plus tard après 2 mois consécutifs de suppléance en remplacement d'une même personne salariée, cette personne salariée recevra, et ce, rétroactivement à la date de son embauche, le traitement auquel elle aurait droit si elle était la détentrice de la charge qu'elle occupe, le tout selon sa scolarité et son expérience. Une ou des absences de la personne suppléante occasionnelle totalisant 2 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 2 mois consécutifs de

remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation. La convention s'applique à cette personne salariée à compter de son 21^e jour de travail à l'exception des conditions de travail suivantes qui s'appliquent à compter de la journée d'embauche :

- la table de rémunération des suppléants;
- les cotisations syndicales;
- les cotisations au régime de retraite;

1-1.26 Salariée ou salarié à temps complet

- a) Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période d'enseignement d'une année (1) d'engagement pour assumer une charge complète d'enseignement dans le cas d'une personne salariée enseignante ou pour assumer le nombre régulier des heures de travail chaque semaine dans le cas des autres personnes salariées.
- b) Toutefois, la personne salariée enseignante engagée avant le 1^{er} octobre d'une année pour assumer une charge complète d'enseignement pour le reste de l'année détient un contrat à temps complet sauf pour le traitement annuel.

1-1.27 Salariée ou salarié à temps partiel

- a) Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période d'enseignement d'une (1) année d'engagement pour assumer une charge inférieure à celle d'une personne salariée à temps complet dans le cas d'une personne salariée enseignante ou pour assumer une partie du nombre régulier des heures de travail chaque semaine dans le cas des autres personnes salariées.
- b) Sous réserve de la clause 1-1.25, une personne salariée engagée pour un contrat pour une période d'enseignement de moins d'une année d'engagement pour assumer une charge partielle d'enseignement dans le cas d'une personne salariée enseignante ou pour assumer moins d'une année d'engagement pour une charge de travail égale à celle d'une personne salariée à temps complet.

1-1.28 Salariée ou salarié remplaçant

Une personne salariée qui détient un contrat de personne salariée à temps complet conformément à la clause 1-1.26 ou à temps partiel conformément à la clause 1-1.27, qui est engagée comme tel par l'École pour remplacer une personne salariée ou plusieurs personnes salariées ou effectuer un surcroît de travail et dont le contrat se termine au retour de la personne salariée remplacée ou au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours ou à la fin du surcroît de travail.

1-1.29 Secteur d'enseignement

Section de l'École suivant la langue d'enseignement principale des élèves : français ou anglais.

1-1.30 Session

Période s'étendant du début de l'année d'enseignement jusqu'au dernier jour de travail précédant la fête de Noël ou période commençant le 1^{er} jour de travail suivant le congé de Noël et se terminant à la fin de l'année d'enseignement.

1-1.31 Surcroît de travail

Le surcroît de travail est défini comme un service temporaire aux élèves en surplus d'effectifs d'une durée maximale de deux ans de service continu. L'Employeur avise le Syndicat lors de l'embauche d'une personne salariée en surcroît de travail.

1-1.32 Syndicat

Le Syndicat des employés(es) de l'École Vanguard Québec Ltée affilié à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

1-1.33 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle une personne salariée a droit en vertu des échelles de traitement et leur application telle que prévue à la présente convention collective.

1-1.34 Traitement d'un jour ouvrable

Aux fins notamment de l'article 18, traitement annuel d'une personne salariée enseignante divisé par 200 (1/200^e) et pour une personne salariée et professionnelle non enseignante divisé par 260 (1/260^e).

1-1.35 Tutrice ou tuteur au secondaire

Personne enseignante qui assume la responsabilité du suivi pédagogique, personnel et social d'un élève.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET NON-DISCRIMINATION**2-1.00 CHAMP D'APPLICATION**

2-1.01 La convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail visées par le certificat d'accréditation.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 L'École reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif et mandataire de toutes les personnes salariées actuelles et futures visées par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

De plus, lorsque l'École forme un comité qui comprend des représentantes ou des représentants de personnes salariées, seul le Syndicat est habilité à les désigner. L'École fournit aux représentantes et représentants des personnes salariées membres du comité, la documentation pertinente qu'elle possède.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'École à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, le tout sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

Cependant, l'École convient qu'elle n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler ou de modifier les dispositions de la convention.

2-2.03 Si un règlement du ministère est promulgué après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties devront se rencontrer au comité des relations du travail (CRT) pour examiner, le cas échéant, les modalités d'application de ce règlement qui modifie les conditions de travail.

2-3.00 DISCRIMINATION

2-3.01 Ni l'École, ni le Syndicat n'exerceront, directement ou indirectement, de contraintes, discrimination ou distinctions injustes contre une personne salariée à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe ou de son orientation sexuelle, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

2-3.02 L'École ne peut confier à quiconque d'autre que des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation les activités qui, par leur nature, relèvent des tâches des personnes salariées couvertes par ce certificat, à moins d'entente contraire au CRT.

ARTICLE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.01 Un tableau d'affichage situé dans chacune des salles du personnel de l'École est réservé exclusivement au Syndicat afin que celui-ci puisse y afficher tout avis, bulletin et document pouvant intéresser ses membres.

De même, le Syndicat peut utiliser l'infrastructure technologique pour ses communications à ses membres.

3-1.02 L'École permet à la représentante ou au représentant syndical d'utiliser ses services habituels d'imprimerie et de photocopie, selon les politiques de fonctionnement établies.

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX

3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions des personnes salariées dans les locaux de l'École, en dehors de leurs heures de travail, moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires, lesquels doivent être remboursés par le Syndicat.

3-2.02 Le Syndicat ou la représentante ou le représentant syndical peut placer son mobilier et entreposer son matériel à la salle du personnel ou, à défaut, en un endroit mutuellement acceptable.

3-3.00 RÉGIME SYNDICAL

3-3.01 Les personnes salariées membres du Syndicat à la date de la signature de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-3.03.

3-3.02 La personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention collective doit devenir membre du Syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-3.03.

3-3.03 Toutefois, lorsque le Syndicat refuse d'admettre une personne salariée ou expulse une personne salariée, ce refus ou cette expulsion n'invalide pas le contrat d'engagement, sauf si :

- a) la personne salariée a été engagée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) la personne salariée a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'Employeur ou une personne agissant pour ce dernier à une activité contre le Syndicat.

3-4.00 COTISATIONS SYNDICALES

3-4.01 L'École déduit du traitement de chacune des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

3-4.02 L'École prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée à la clause précédente, et ce, dans un délai maximum de 3 semaines.

3-4.03 L'École s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique : les noms et prénoms des personnes salariées, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.

3-4.04 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité de négociation, l'École retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail, suivant les dispositions du Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.

3-5.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-5.01 Toute personne salariée libérée en vertu des clauses 3-5.02, 3-5.03 et 3-5.07 conserve tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la présente convention collective si elle était réellement en fonction.

3-5.02 Une personne salariée témoin ou requérant lors d'une séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage ou devant le Tribunal administratif du travail impliquant une personne salariée ou le Syndicat et l'École peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

En cas d'impossibilité de discuter de son grief au CRT en dehors des heures de disponibilité, une personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

La représentante ou le représentant du Syndicat qui accompagne une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion de son grief au CRT peut s'absenter de son travail après avoir donné son avis à l'École dans un délai raisonnable, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

3-5.03 La personne salariée qui siège sur des comités prévus à la présente convention est libérée, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer aux réunions avec le ou les représentants de l'École.

3-5.04 a) Des personnes salariées déléguées par le Syndicat peuvent s'absenter sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour des périodes minimales d'une journée pour toute activité syndicale officielle. Dans ce cas, un avis préalable de 48 heures est donné à sa direction.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de telle personne salariée à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'École.

b) L'autorisation peut être refusée :

i) si le Syndicat a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisations d'absence totalisant 25 jours pour l'ensemble de ses membres;

ii) si la demande porte sur une durée supérieure à 5 jours ouvrables consécutifs;

- iii) si l'avis est donné moins de 48 heures avant le départ de la personne salariée et si, selon la direction de l'École, son absence nuit à la bonne marche de l'École;
- iv) si une telle libération nuit à la bonne marche de l'École ;

Les sous-paragraphe s i), ii), iii) et iv) ne s'appliquent pas à :

- un membre du bureau fédéral de la FNEEQ-CSN;
 - un membre d'un comité de la FNEEQ-CSN pour un maximum de 5 jours par année pour tous les comités et toutes les personnes salariées;
 - un témoin à l'occasion de l'audition d'un grief devant un arbitre.
- c) À titre de remboursement de traitement pour les libérations prévues au paragraphe b) ci-dessus, le Syndicat paie à l'École le coût du remplacement de la personne salariée, dans tous les cas, avec les bénéfices marginaux.
- d) Autres autorisations d'absence
- i) Chaque personne salariée membre de l'exécutif syndical, mais au plus 7 de ces personnes salariées, à l'exception de la présidence du Syndicat, bénéficient au cours de la même année scolaire, après entente avec sa direction, d'autorisations d'absence pour reprise de temps totalisant 5 jours, et ce, pendant son horaire régulier de travail.
 - ii) La présidence du Syndicat à temps complet bénéficie, au cours de l'année scolaire, d'autorisations d'absence pour accomplir ses fonctions syndicales équivalant à une journée par semaine, et ce, pendant son horaire régulier de travail.

Les autorisations d'absence accordées en vertu des sous-paragraphe s i) et ii) ci-dessus s'ajoutent aux autorisations d'absence prévues à la clause 3-5.04 b).

Les personnes salariées ainsi libérées s'absentent sans perte de traitement.

- e) La présidence du Syndicat à temps partiel bénéficie, au cours de l'année scolaire, d'une journée par semaine, avec traitement, pour accomplir ses fonctions syndicales, et ce, en plus de son horaire régulier de travail. Cette journée est considérée comme du temps travaillé.
- f) Le Syndicat rembourse à l'École
- i) le traitement des personnes salariées libérées en vertu du paragraphe d) ci-dessus selon les modalités prévues à la clause 3-5.04 c); et,
 - ii) le traitement versé à la présidence du Syndicat à temps partiel pour la journée par semaine prévue au paragraphe e) ci-dessus. Dans tous les cas, avec bénéfices marginaux.

- g) Les sommes dues par le Syndicat à l'École à titre de remboursement de traitement sont payées dans les 30 jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte indiquant les noms des personnes salariées absentes, la durée de leur absence et les montants dus.
 - h) Les libérations prévues aux clauses 3-5.02 et 3-5.03 n'affectent en rien les banques de libérations prévues aux paragraphes b) et d) de la présente clause.
- 3-5.05** Tous les avis et toutes les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article doivent être signés par la personne salariée et approuvés par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.
- 3-5.06**
- a) Sur préavis écrit remis à l'École au moins un mois à l'avance, une personne salariée obtient un congé sans traitement pour œuvrer à temps plein au sein de la CSN ou d'une de ses composantes;
 - b) ce préavis doit indiquer la durée probable du congé;
 - c) ce congé est transformé en un congé avec traitement remboursable si la CSN prend les engagements de remboursement requis ou si elle garantit un même engagement pris par le Syndicat;
 - d) le départ de la personne salariée doit s'effectuer après la fin d'une année scolaire et avant le début de la suivante;
 - e) le retour de la personne salariée doit s'effectuer au début d'une année scolaire ou au retour des vacances de Noël;
 - f) lorsque le congé est transformé en un congé avec traitement remboursable, cette personne salariée conserve tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la présente convention collective si elle était réellement en fonction;
 - g) une seule personne salariée à la fois peut bénéficier de la présente clause.
- 3-5.07** L'École libère, aux fins de la négociation en vue du renouvellement de la présente convention collective, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, 2 personnes salariées désignées par le Syndicat pour participer aux rencontres de négociation entre l'École et le Syndicat. Ces libérations sont accordées pour la ou les journées entières lorsqu'il y a séance de négociation.

ARTICLE 4 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

- 4-1.01** Le plus tôt possible et au plus tard le 15 novembre, l'École fait parvenir au Syndicat :
- a) la liste des personnes salariées pour l'année courante;

- b) les horaires de l'École;
- c) la charge de chaque personne salariée;
- d) une copie de ses états financiers vérifiés et adoptés par le conseil d'administration.

Le Syndicat est également avisé, dans les meilleurs délais, de tout changement de fonction ou de charge d'enseignement, de toute démission ou prise d'une retraite, ainsi que de tout engagement de nouvelles personnes salariées.

4-1.02 Dans la mesure du possible, chaque partie fournit à l'autre pour le 1^{er} octobre, la liste complète de ses représentantes et représentants sur tous les comités formés dans le cadre de la convention. De plus, à la même période, le Syndicat transmet à l'École la liste des membres de son exécutif et des représentantes et représentants syndicaux.

4-1.03 L'École remet au Syndicat une copie des politiques et procédures de l'École. De plus, l'École met à la disposition du personnel salarié une copie des politiques et procédures de l'École.

4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

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

4-2.02 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, l'École ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.

4-2.03 Le CRT est composé d'un ou 2 membres représentant l'École et de 3 membres représentant le Syndicat.

4-2.04 Le CRT se réunit dans les 5 jours ouvrables de la demande de l'une ou l'autre des parties.

4-2.05 La demande d'une partie doit indiquer les points inscrits à l'ordre du jour. Sur réception de cette demande, la représentante ou le représentant de l'autre partie peut indiquer les points qu'il inscrit à l'ordre du jour. L'ordre du jour est clos 48 heures avant la réunion dont la date et l'heure sont convenues par accord entre les représentants.

L'École convoque chacun des représentants au CRT. Chaque partie détient une voix.

4-2.06 À la demande du Syndicat, la personne salariée est entendue lors d'une rencontre du CRT. Dans ce cas, la personne salariée a préalablement été avertie, deux jours ouvrables à l'avance, par écrit, par l'École.

4-2.07 Si une entente intervient entre les parties sur un ou des sujets à l'ordre du jour, le texte de cette entente doit être signé au plus tard 10 jours après la rencontre.

Toute entente intervenue au comité des relations du travail lie l'École, le Syndicat et la personne salariée concernée.

4-2.08 L'École communique par écrit au Syndicat, de même qu'à la personne salariée concernée, s'il y a lieu, sa décision relative à chacun des sujets à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.

Cette décision est communiquée dans les 10 jours ouvrables qui suivent la rencontre du CRT.

Cependant, sauf entente contraire entre les parties, l'École n'a pas à informer individuellement chaque personne salariée concernée par une décision de portée collective; elle doit toutefois afficher cette décision.

Suite à la communication de sa décision, l'École procède.

4-2.09 À défaut de l'Employeur d'envoyer au moins une représentante ou un représentant à une réunion dûment convoquée, il ne peut procéder. À défaut pour le Syndicat d'envoyer 2 représentantes ou représentants à une réunion, l'Employeur convoque une deuxième réunion du CRT, qui doit avoir lieu dans un délai raisonnable, mais n'excédant pas les 5 jours ouvrables qui suivent. À défaut pour le Syndicat d'envoyer 2 représentantes ou représentants à cette deuxième réunion du CRT, il n'y a pas d'entente et l'Employeur peut procéder sur toute question inscrite à l'ordre du jour de la première réunion.

4-2.10 Le CRT se réunit obligatoirement avant toute décision de l'Employeur relative aux questions suivantes :

- a) les opérations de transfert de travail, d'entente avec d'autres institutions d'enseignement et de modifications de structures scolaires, la fermeture de niveaux scolaires, l'ouverture de niveaux scolaires, la cession totale ou partielle de classes ou de travail, la régionalisation, l'implantation de cours institutionnels, toute modification du statut juridique de l'École;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à la clause 4-2.10 a);
- c) toute demande de congé non prévu à la convention collective, avec ou sans salaire, les modalités de remplacement, s'il y a lieu, ou de retour;
- d) le congédiement ou la suspension d'une personne salariée, sauf la suspension prévue à la clause 8-1.08 et toute mesure disciplinaire;
- e) la mise à pied, le non-renouvellement, le non-renouvellement d'une personne salariée ;
- f) la réduction des effectifs conformément à la clause 7-4.01.

- 4-2.11** L'École doit convoquer le CRT sur tout litige que lui soumet le Syndicat, un groupe de personnes salariées ou une personne salariée relativement à :
- a) la charge d'une personne salariée;
 - b) l'évaluation de l'expérience;
 - c) la réintégration d'une personne salariée;
 - d) la liste d'ancienneté;
 - e) l'application du régime de frais de déplacement et de séjour prévu à l'article 21;
 - f) les modalités de remboursement par la personne salariée d'une somme résultant d'une erreur sur la paye.
- 4-2.12** Tout grief déposé conformément à la présente convention peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre l'École et le Syndicat selon les dispositions du présent article pour tenter d'en arriver à une entente.
- 4-2.13** Le CRT réunit à plein accès aux dossiers des personnes salariées sous réserve de l'autorisation des personnes salariées concernées.

4-3.00 CONSULTATION

SECTION I – COMITÉ DES POLITIQUES ÉDUCATIVES

- 4-3.01** Le Comité des politiques éducatives est un comité consultatif permanent dont le mandat, d'une durée d'une année, consiste à donner son avis à la direction générale sur des questions touchant l'établissement. L'École doit consulter le comité sur les questions suivantes et, sur demande d'une ou d'un membre du comité, sur toute autre question de nature éducative :
- a) élaboration des orientations pédagogiques et rééducatives de l'École;
 - b) détermination du calendrier scolaire;
 - c) politiques et procédures diverses concernant les personnes salariées ou les élèves de l'École, régime pédagogique;

Le comité peut recommander qu'une question nécessitant une expertise particulière soit soumise à la consultation d'un comité ad hoc.

Lorsque l'École n'applique pas une recommandation du comité, les motifs de cette décision sont consignés au compte rendu.

- 4-3.02** Le comité des politiques éducatives est composé des personnes suivantes :
- a) la direction générale ou sa personne représentante;

- b) une direction du primaire et une direction du secondaire élues par leurs pairs au mois de septembre de chaque année;
- c) la personne directrice des services pédagogiques ou toute autre personne nommée par la direction générale;
- d) 2 personnes salariées du primaire et 6 personnes salariées du secondaire (2 personnes salariées du 1^{er} cycle francophone, 2 personnes salariées du 2^e cycle francophone et 2 personnes salariées du secondaire anglophone) élues pour représenter son équipe école, par les membres de l'unité de négociation au mois de septembre de chaque année. Les personnes salariées voient à la désignation, parmi elles, d'une personne déléguée afin de faire le lien entre la direction générale et les personnes salariées membres du comité entre les réunions;
- e) à la demande de la personne déléguée, l'École accorde aux personnes salariées une (1) heure de libération précédant immédiatement la rencontre.

La durée du mandat des membres du comité est d'un an et est renouvelable.

4-3.03 La direction générale ou sa personne représentante convoque les réunions. De plus, à la demande de la personne déléguée, elle convoque une réunion sur un ou des sujets précis dans un délai raisonnable, sans toutefois excéder un mois, suivant une telle demande.

4-3.04 La direction générale s'assure qu'un compte rendu est rédigé à chaque réunion et voit à son archivage. L'ordre du jour est élaboré conjointement par la direction générale et la personne déléguée et doit être remis aux membres du comité au moins 2 jours ouvrables avant la réunion avec les documents pertinents. Les comptes rendus et les ordres du jour sont publiés dans l'établissement.

Le Syndicat peut afficher les comptes rendus et les ordres du jour sur les babillards dans les salles du personnel de l'établissement.

4-3.05 Les modalités de fonctionnement sont déterminées par les membres du comité à leur première rencontre annuelle.

4-3.06 À défaut par les personnes salariées de se présenter à une réunion, l'École peut procéder à toute question inscrite à l'ordre du jour de la réunion.

4-3.07 Une période minimale de 30 minutes sera allouée à l'occasion de la tenue d'une réunion générale des personnes enseignantes suivant la rencontre du comité.

4-3.08 Le comité doit se réunir au moins 2 fois par année et les réunions ont lieu pendant les heures normales de travail.

SECTION II – COMITÉ AD HOC

4-3.09 Les comités ad hoc sont des comités consultatifs temporaires dont le mandat consiste à donner leur avis à la direction générale sur des sujets précis nécessitant une expertise particulière. L'École doit consulter le comité sur les sujets suivants :

- critères relatifs à l'admission
- politique et procédures d'admission

Lorsque l'École n'applique pas une recommandation d'un comité, les motifs de cette décision sont consignés au compte rendu.

4-3.10 Les comités ad hoc sont composés des personnes suivantes :

- a) la direction générale ou sa personne représentante;
- b) la personne directrice des services pédagogiques ou toute autre personne nommée par la direction générale;
- c) une personne salariée déléguée par le Syndicat; sur demande, la personne déléguée obtient l'ajout d'une personne membre de son choix au comité;
- d) les personnes salariées invitées par la direction générale à participer au comité pour leur expertise particulière; ces personnes salariées peuvent refuser de participer;
- e) la durée du mandat des membres est en fonction du sujet de consultation.

4-3.11 La direction générale ou sa personne représentante convoque les réunions.

Les convocations sont adressées aux membres du comité au moins 10 jours ouvrables avant la tenue de la réunion et contiennent le sujet de la consultation, l'objectif de la rencontre et les noms des personnes salariées désignées par la direction générale.

L'ordre du jour de la réunion et les documents pertinents sont remis aux membres des comités au moins 5 jours ouvrables avant la réunion.

La convocation, l'ordre du jour et les documents sont remis au Syndicat dans les délais prévus ci-dessus.

4-3.12 La direction générale s'assure qu'un compte rendu de chaque réunion est rédigé. Elle voit à son archivage et à sa distribution auprès des membres du comité et du Syndicat.

L'ordre du jour est affiché dans l'établissement. Le compte rendu final est affiché dans les 30 jours suivant la dernière rencontre du comité traitant du sujet de consultation.

4-3.13 Les modalités de fonctionnement des comités sont déterminées par les membres de chaque comité à leur première rencontre.

- 4-3.14** Les personnes salariées des comités peuvent consulter d'autres personnes intervenantes lorsque jugées nécessaires par l'ensemble des membres du comité.
- 4-3.15** À la demande de la personne déléguée, l'École accorde aux personnes salariées un maximum d'une heure de libération précédant immédiatement la rencontre.
- 4-3.16** À défaut par les personnes salariées de se présenter à une réunion, l'École peut procéder à toute question inscrite à l'ordre du jour de la réunion.
- 4-3.17** Une période minimale de 30 minutes est allouée à l'occasion de la tenue d'une réunion générale des personnes enseignantes suivant la dernière rencontre du comité, et ce, dans chaque établissement.
- 4-3.18** Les réunions ont lieu pendant les heures normales de travail.

SECTION III – CONSEIL D'ÉCOLE

- 4-3.19** Le Conseil d'école est un comité consultatif permanent constitué dans chacun des ordres d'enseignement primaire et secondaire de l'École.

Pour le primaire, le conseil d'école est formé de 4 membres élus pour représenter son équipe-école dont au moins 2 personnes enseignantes et sa direction.

Pour le secondaire, ce conseil est formé de 9 membres élus pour représenter son équipe-école (3 personnes salariées du premier cycle francophone, 3 personnes salariées du 2^e cycle francophone et 3 personnes salariées du secondaire anglophone) dont au moins 2 personnes enseignantes pour chacune des entités citées et des 3 directions, et dont le mandat, d'une durée d'une année, consiste à donner son avis à la direction sur les sujets suivants :

- a) élaboration et développement des programmes pédagogiques de l'établissement;
- b) élaboration des politiques d'utilisation des budgets concernant le matériel pédagogique et le matériel des loisirs et des sports dans l'établissement;
- c) élaboration des règles pour les élèves et leurs modalités d'application par la direction ou les personnes salariées de l'établissement;
- d) détermination du nombre et attribution de libérations de charges d'enseignement ou de travail pour des charges de nature pédagogique ou de coordination ainsi que la définition de tâches des personnes salariées éventuellement libérées;
- e) dates, horaires et ordres du jour des journées pédagogiques de l'établissement, des journées pédagogiques et des demies-journées en lien avec les plans individualisés d'intervention (PII);
- f) dates et ordres du jour des réunions de parents;

- g) organisation des événements-école de l'année;
- h) projet éducatif de l'École;
- i) organisation d'événements spéciaux touchant l'établissement;
- j) divers projets de recherches impliquant les personnes salariées de l'établissement;
- k) tout autre sujet ayant un impact sur les personnes salariées ou les élèves de l'établissement.

4-3.20 La direction du primaire et les directions du secondaire convoquent les réunions. À la demande de l'un des membres du comité, les directions doivent convoquer une réunion sur un sujet précis.

4-3.21 Les directions du primaire et du secondaire s'assurent qu'un compte rendu est rédigé à chaque réunion et voient à son archivage. Elles sont aussi responsables de l'élaboration et de la distribution de l'ordre du jour. Les comptes rendus et les ordres du jour sont affichés.

4-3.22 Les modalités de fonctionnement et de consultation des personnes salariées sont déterminées par le comité à sa première rencontre.

4-3.23 Les réunions ont lieu au moins 3 fois par année. Elles se tiennent hors du temps de présence des élèves et à l'intérieur de l'horaire régulier des personnes salariées.

SECTION IV – COMITÉS DE DIVISION

4-4.01 Le comité de division est un comité consultatif permanent, formé dans chacune des divisions du secondaire de l'École, constitué de 4 membres dont au moins 3 personnes salariées élues et la direction de la division et dont le mandat, d'une durée d'une année, consiste à donner son avis à cette direction sur les sujets suivants :

- a) tout sujet ayant un impact limité aux personnes salariées ou aux élèves de la division.

4-4.02 Le comité de division tient un maximum de 6 rencontres par année. Elles se tiennent hors du temps de présence des élèves et à l'intérieur de l'horaire régulier des personnes salariées.

4-4.03 Les modalités de fonctionnement du comité sont déterminées par les membres à leur première rencontre.

4-4.04 Les directions du secondaire convoquent les réunions. À la demande de l'un des membres du comité, la direction doit convoquer une réunion sur un sujet précis.

ARTICLE 5 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-1.01 L'École s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand la personne salariée s'occupe d'activités expressément autorisées par l'École) et convient de n'exercer, contre la personne salariée, aucune réclamation à cet égard.

5-1.02 Dès que la responsabilité légale de l'École a été reconnue par elle ou établie par un tribunal d'arbitrage, l'École dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'établissement, sauf, si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière ou faute lourde établie par un tribunal d'arbitrage. Cependant, la personne salariée qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation. La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours ou d'activités.

Dans tous les cas de vol ou de destruction, la compensation est faite jusqu'à un maximum de 1000 \$ par année sur présentation de pièces justificatives.

5-1.03 Chaque personne salariée fournit à l'École la liste des biens personnels et des objets qu'il entend apporter à l'École. En cas de vol ou de destruction la compensation prévue au présent article ne s'appliquera qu'aux biens inscrits sur cette liste.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

6-1.01 Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) pour la personne salariée à temps complet : une année d'engagement équivaut à une année d'ancienneté;
- b) pour la personne salariée à temps partiel : au prorata de sa charge de travail par rapport à celle d'une personne salariée à temps complet de sa catégorie d'emploi.

6-1.02 Le 15 octobre de chaque année, l'École transmet au Syndicat la liste d'ancienneté au 30 juin précédent, par catégorie d'emploi (personnes enseignantes, professionnelles et professionnelles non enseignantes). La liste d'ancienneté est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de 20 jours ouvrables.

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

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

6-1.03 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence causée par un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- b) pendant les 25 premiers mois d'absence due à la maladie ou à l'invalidité de la personne salariée;
- c) pendant toute libération, tout congé ou toute absence sans perte de salaire prévu à la présente convention;
- d) pendant les congés prévus aux articles 11 et 12 et leurs prolongations;
- e) pendant une absence ou une libération telle que prévue à l'article 3-5.00 et ce, pour une durée maximum de 2 ans à temps complet;
- f) pendant la période de mise à pied tant qu'elle demeure inscrite sur la liste de rappel;
- g) pendant toute incarcération au Canada non suivie de condamnation subséquente;
- h) pendant toute absence en cas de force majeure autre que la maladie;
- i) durant une suspension de la personne salariée.

6-1.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la personne salariée:

- a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique;
- b) pendant tout congé sans salaire non visé à la clause 6-1.03;
- c) à l'expiration de la période prévue à l'alinéa b) de la clause 6-1.03;
- d) à compter de la 3^e année d'une absence ou libération à temps complet tel que prévu à l'article 3-5.00;
- e) pendant une absence prévue à la clause 7-1.07.

6-1.05 L'ancienneté se perd dans les cas suivants :

- a) par la démission de la personne salariée;
- b) par le congédiement de la personne salariée non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- c) à l'expiration de la période durant laquelle la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel suite à une mise à pied;
- d) par le non-respect des dispositions prévues à la clause 7-4.07.

6-1.06 Listes d'ancienneté pour les personnes salariées remplaçantes en probation.

L'École établit une liste d'ancienneté dite « liste B » pour les personnes salariées remplaçantes en probation dont le cumul d'ancienneté, au sens de l'article 6-1.01 de la convention collective, est moins d'un an.

L'École établit une politique d'évaluation des personnes salariées remplaçantes en probation.

À chaque année, l'évaluation des personnes salariées remplaçantes en probation doit être faite au plus tard le 1^{er} juin, à défaut de quoi, elles sont réputées avoir réussi leur période de probation. Les personnes salariées remplaçantes en probation qui ont cumulé plus d'une année d'ancienneté au 30 juin et qui répondent aux exigences de l'évaluation sont inscrites sur une liste d'ancienneté dite « liste A ».

La liste A détermine la priorité d'emploi pour les personnes salariées remplaçantes conformément aux dispositions de la clause 7-1.01 pour tout poste vacant ou nouvellement créé.

La personne salariée remplaçante de la liste A dont le contrat est terminé y demeure inscrite pendant 12 mois. Pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention. Pour les fins du présent paragraphe, la période de 12 mois commence à l'expiration du contrat en vigueur.

Lors de l'obtention d'un poste par une personne salariée remplaçante, l'ancienneté acquise à ce titre est annulée. Cependant, advenant la perte de son poste, la personne salariée est intégrée à la liste de rappel et cette personne bénéficie d'une priorité sur les personnes salariées figurant sur la liste A lors de remplacements ou de l'obtention de poste.

La politique d'évaluation et son application par l'École ne sont pas matière à grief.

ARTICLE 7 EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

7-1.00 POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS

7-1.01 Lorsqu'un poste est vacant de façon définitive et qu'il doit être comblé, ou qu'un poste est nouvellement créé, l'École procède à un affichage sur son site Web et le transmet à l'ensemble des salariés à leur adresse courriel de l'École. La durée d'affichage est de 5 jours ouvrables. Cette période est de 10 jours ouvrables lorsqu'elle se situe à l'extérieur du calendrier scolaire :

- a) toute personne intéressée peut poser sa candidature dans les délais prescrits sur l'affichage;

- b) à l'extérieur du calendrier scolaire, l'École fait parvenir à la personne une copie de l'affichage par courrier recommandé à l'adresse apparaissant à son dossier dans la mesure où elle fait la demande par écrit aux ressources humaines et au Syndicat au plus tard le 1^{er} juin de chaque année. Un formulaire sera remis à cet effet.

La période pour poser sa candidature est de 12 jours ouvrables à compter de la date d'envoi;

- c) si le poste vacant peut être comblé par une personne salariée de la même catégorie d'emploi déjà au service de l'École et satisfaisant aux qualifications et exigences normales du poste mentionnées à l'affichage, la personne candidate a priorité sur toute autre personne candidate non encore au service de l'École, selon l'ordre suivant :
1. La personne salariée permanente la plus ancienne;
 2. La personne salariée non permanente la plus ancienne;
 3. La personne salariée la plus ancienne sur la liste de rappel ;
 4. La personne salariée remplaçante la plus ancienne de la liste A ;
 5. Pour les personnes salariées professionnelles non enseignantes, la personne salariée remplaçante la plus ancienne de la liste B.

À l'exception des matières de base (maths IV et V, langue maternelle et langue seconde), est réputé satisfaire aux exigences normales du poste, la personne enseignante qui appartient au même champ.

S'il y a plus d'une personne candidate de la même catégorie d'emploi déjà au service de l'École, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, à celle ou celui qui a le plus d'expérience puis, à expérience égale, à celle ou celui qui a le plus de scolarité;

- d) la décision de l'École quant à l'octroi d'un poste est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 20;
- e) s'il y a entente entre les parties, la présente clause pourrait ne pas s'appliquer en cours d'année scolaire.

7-1.02 Avant de procéder à l'affichage prévu à la clause 7-1.01, l'École détermine les qualifications et exigences pour l'obtention d'un poste. Ces qualifications et exigences doivent être pertinentes et en relation avec la fonction. Elles doivent apparaître à l'avis d'affichage et peuvent être contestées par le biais de la procédure de griefs et d'arbitrage de l'article 20.

7-1.03 L'École doit, autant que possible, tendre à l'octroi de charges complètes aux personnes salariées à temps partiel.

7-1.04 Malgré les dispositions de l'alinéa c) de la clause 7-1.01, si le poste affiché en est un à temps partiel, l'École l'octroi à la personne enseignante à temps partiel ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur du champ dans lequel se trouve le poste affiché ou à la personne professionnelle non enseignante à temps partiel ayant le plus d'ancienneté qui possède les qualifications minimales du corps d'emploi dans lequel

se trouve le poste affiché, et ce, aux conditions suivantes :

- a) l'octroi de ce poste à une personne enseignante à temps partiel ne doit pas obliger l'École à remanier les horaires;
- b) personne enseignante à temps partiel ou la personne professionnelle non enseignante à temps partiel qui se voit octroyer le poste doit avoir la capacité ou les qualifications pour travailler dans la langue de ce poste;

7-1.05 Cependant, le cumul par une personne salariée de plus d'un poste à temps partiel peut lui conférer le statut de personne salariée à temps complet mais ne peut constituer, le cas échéant, un poste à temps complet. Un tel cumul ne peut, non plus, permettre que la personne salariée ait une charge supérieure à celle d'une personne salariée à temps complet.

7-1.06 En cours d'année, l'École ne peut refuser d'octroyer un poste à temps partiel qui comporte une charge supérieure à celle qu'occupe une personne salariée à temps partiel à moins de motif raisonnable, dont la preuve lui incombe.

7-1.07 La personne salariée qui a été affectée de façon provisoire à un poste cadre réintègre, à son retour, le poste qu'elle occupait avant ladite affectation provisoire et ce, avec tous ses droits et privilèges. Est considérée comme provisoire, toute affectation d'une durée maximale de 2 ans.

7-2.00 L'ENGAGEMENT

7-2.01 L'engagement d'une personne salariée se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Le contrat doit être signé au plus tard le 1^{er} novembre. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par la personne candidate et l'École.

7-2.02 L'École remet, à la nouvelle personne salariée, une copie conforme du texte de la présente convention collective et du guide des assurances collectives.

7-2.03 Sous réserve de la clause 1-1.26, le contrat d'une personne salariée à temps complet est d'une durée d'un an, commençant avec le début de l'année d'engagement.

7-2.04 Le contrat d'une personne salariée à temps partiel peut être de moins d'un an et commencer tant au début que durant l'année d'engagement.

7-2.05 a) Au moment de l'engagement, l'École mentionne au contrat de la personne salariée remplaçante que le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'une personne salariée en congé ou un surcroît de travail. Ce contrat est alors résiliable au plus tard au retour de la personne salariée en congé ou à la fin du surcroît de travail, et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente convention.

- b) Le nombre de personnes remplaçantes ne peut jamais être supérieur au nombre de personnes salariées remplacées, sauf entente à l'effet contraire entre les parties au CRT ou sauf en cas de difficultés de recrutement.
- 7-2.06** L'engagement d'une personne suppléante ne nécessite pas de contrat signé par les parties.
- 7-2.07** Le contrat d'engagement d'une personne salariée à temps complet permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.
- Le contrat d'engagement d'une personne salariée à temps complet non permanente à l'exclusion de la personne salariée remplaçante, se renouvelle automatiquement à moins d'avis écrit contraire de l'École à la personne salariée avant le 1^{er} juin. Cet avis doit contenir les motifs précis et complets de ce non-renouvellement.
- 7-2.08** Un avis de non-renouvellement de contrat doit être signifié avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours à la personne salariée à temps partiel.
- Toutefois, aucun avis de non-renouvellement n'est nécessaire pour mettre fin au contrat de la personne salariée remplaçante.
- 7-2.09** Le non-renouvellement d'un contrat d'une personne salariée n'ayant pas acquis la permanence n'est pas matière à grief sauf si elle a 2 ans de service continu à l'École.
- 7-2.10** Toute personne candidate retenue doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience. À défaut de les produire lors de la signature du contrat, celui-ci est conditionnel à leur production dans les 30 jours ouvrables de son engagement.
- De plus, toute personne candidate retenue pour un poste de personne enseignante doit fournir, dans le même délai, les preuves de sa qualification légale d'enseigner.
- Si les preuves exigées dans les 2 alinéas précédents ne sont pas fournies, l'École peut mettre fin au contrat sur-le-champ sans aucun droit de recours pour la personne salariée, sauf si le retard est indépendant de la volonté de la personne salariée.
- 7-2.11** Toute personne salariée peut démissionner, pour l'année d'enseignement suivante, moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au plus tard le 1^{er} mai. Cependant, si une personne salariée démissionne après cette date, l'Employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. La personne salariée qui donne un avis de démission après le 1^{er} mai demeure à l'emploi de l'Employeur et touche son salaire jusqu'à la date effective de son départ.
- 7-2.12** Toute personne salariée à temps complet ou à temps partiel, qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant la fin de son contrat reçoit le prorata exact du salaire total qu'elle aurait eu si elle avait terminé son contrat, calculé suivant la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ, et exprimé comme suit :

A) pour les personnes enseignantes:

$$\frac{(\text{salaire annuel} \times \text{nombre de jours payés ou travaillés}) - \text{salaire reçu}}{200}$$

B) pour les personnes professionnelles non enseignantes :

$$\frac{(\text{salaire annuel} \times \text{nombre de jours payés ou travaillés}) - \text{salaire reçu}}{260}$$

7-3.00 PERMANENCE

7-3.01 À moins que l'École ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 7-2.07, la personne salariée professionnelle non enseignante à temps complet ou à temps partiel acquiert sa permanence au 2^e renouvellement consécutif de son contrat dans un poste. La personne salariée enseignante à temps complet, acquiert sa permanence au 2^e renouvellement consécutif de son contrat, dans un poste, c'est-à-dire le 1^{er} juin de sa 2^e année consécutive de travail à temps complet.

La personne salariée remplaçante n'est pas visée par cette clause.

Cependant, dans le cas d'une personne salariée à temps complet engagée après ou le 1^{er} octobre, ce 1^{er} contrat n'est pas comptabilisé aux fins d'acquisition de la permanence.

7-3.02 Aux fins de l'acquisition de la permanence, dans le cas d'un non-renouvellement en vertu de la clause 7-2.07 suivi d'un rappel au travail avant le 1^{er} octobre suivant, la personne salariée est présumée avoir acquis sa permanence au 1^{er} juin précédent si elle y avait droit au sens de la clause 7-3.01.

7-3.03 La personne salariée qui, à temps partiel, a accumulé, à la suite de plusieurs contrats, sous réserve de la clause 6-1.05 a) et b), l'équivalent en ancienneté de 2 ans à temps complet, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat de personne salariée à temps complet.

7-3.04 Un surplus de personnel n'est pas un motif pour ne pas octroyer la permanence.

7-3.05 Une personne salariée permanente qui, à sa demande, après entente avec l'Employeur, devient à temps partiel, conserve ses statuts et titre de personne salariée permanente et de personne salariée à temps complet ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent, selon la convention. Toutefois, le salaire et les avantages sociaux de cette personne salariée sont au prorata de la charge qu'elle conserve. À sa demande, la personne salariée réintègre sa charge à temps complet, mais au début de l'année scolaire suivante, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. Pendant toute la période que dure cette situation, la partie de charge qui n'est pas assumée par la personne salariée à temps complet est assumée par une personne salariée remplaçante.

7-3.06 Une personne salariée ayant acquis la permanence et qui cesserait de respecter ses engagements contractuels tels que prévus à l'annexe VI, pourrait se voir retirer sa permanence. Cette clause demeure toutefois soumise à l'application de l'article 20.

7-4.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7-4.01 A) Pendant une année d'enseignement, l'École ne peut abolir de postes ni réduire le nombre de ses personnes salariées sans avoir préalablement obtenu l'accord du Syndicat.
- B) Cependant, en vue de l'année d'enseignement suivante, l'École peut, après consultation préalable du CRT, abolir des postes ou réduire le nombre d'heures de travail et réduire le nombre de ses personnes salariées pour les motifs suivants :
1. suite à ou en prévision d'une réduction du nombre d'élèves;
 2. une modification des services à rendre à la clientèle;
 3. une diminution globale de la subvention accordée par le ministère;
 4. le respect des normes définies par le ministère;
 5. le changement de contenu d'un poste à temps partiel suite au départ volontaire du titulaire dudit poste;
 6. le fait pour l'École d'encourir un déficit au terme d'une année financière.

Les détenteurs de ces postes qui ont acquis leur permanence en vertu de l'article 7-3.00 sont alors mis à pied, sous réserve de l'application de la clause 7-4.02; pour ceux qui n'ont pas acquis la permanence, leur mise à pied a le même effet que l'avis de non-renouvellement prévu à la clause 7-2.07.

Lorsque l'École reçoit les règles budgétaires, elle en informe le Syndicat. Le 15 mai, ou si les règles budgétaires sont connues plus tard, l'École transmet au Syndicat, dans un délai de trois jours ouvrables, la liste des postes susceptibles d'être abolis et la liste des personnes salariées susceptibles de recevoir un avis de mise à pied. Les délais applicables à l'acquisition de la permanence ou de la mise à pied sont suspendus jusqu'à l'envoi des listes.

- C) L'École n'effectuera aucune mise à pied dans le but de scinder un poste. Cependant, suite au départ volontaire de son titulaire, et après consultation au CRT, un poste à temps partiel peut être scindé.
- D) **Poste modifié - PNE**

Une augmentation ou une diminution du nombre d'heures de travail pour un poste s'effectue dans le corps d'emploi des professionnels affectés.

Lorsqu'un poste fait l'objet d'une modification du nombre d'heures, ce poste est aboli par l'École qui va par la suite afficher le poste modifié conformément aux règles de la présente convention collective. Le salarié peut se prévaloir de la procédure de supplantation selon les modalités d'affichage et de mouvement de personnel prévues aux articles 6 et 7 de la convention collective.

7-4.02 Une mise à pied s'effectue dans la catégorie d'emploi affectée.

- A) Pour les personnes enseignantes, elle est effectuée d'abord dans le secteur d'enseignement concerné, puis dans le champ concerné, par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui n'ont pas acquis leur permanence, en commençant par la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans ce champ. Si cette mise à pied s'avère insuffisante, on procède alors de la même façon pour les personnes salariées qui ont acquis leur permanence.
- B) Pour les personnes professionnelles non enseignantes, elle s'effectue dans le corps d'emploi concerné, par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui n'ont pas acquis leur permanence, en commençant par la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans ce corps d'emploi. Si cette mise à pied s'avère insuffisante, on procède alors de la même façon parmi les personnes salariées qui ont acquis leur permanence.

7-4.03 A) La personne salariée qui est mise à pied en vertu du présent article reçoit de l'École un avis écrit à cet effet avant le 1^{er} juin. La mise à pied prend alors effet à la fin de son contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

Dès l'avis de mise à pied, la personne salariée permanente peut exercer le droit de supplanter une personne salariée moins ancienne d'un autre champ pour les personnes enseignantes, ou d'un autre corps d'emploi, pour les personnes professionnelles, s'il peut satisfaire aux qualifications et exigences de la tâche.

Le droit de supplantation ne peut être exercé par la personne salariée permanente mise à pied que dans les 5 jours de la réception de son avis de mise à pied ou, selon le cas, de sa supplantation par une autre personne salariée, en avisant par écrit l'Employeur de son intention de supplanter une autre personne salariée; à défaut de se faire dans le délai imparti, il sera forclos d'exercer ledit droit. Malgré ce qui précède, le délai précité de 5 jours est porté à 2 semaines si la personne salariée a été supplantée entre le 1^{er} juillet et le 15 août; après le 15 août, aucune autre supplantation ne peut être effectuée à moins d'entente entre les parties.

Toute supplantation a le même effet, à l'égard de la personne salariée supplantée, que l'avis de non-renouvellement prévu à la clause 7-2.07.

- B) Aux fins du deuxième alinéa du paragraphe A) de la présente clause, la personne enseignante qui change de champ est réputée satisfaire aux qualifications et exigences des tâches si elle répond aux qualifications de l'Annexe VI.

7-4.04 La personne salariée permanente mise à pied demeure inscrite pendant 36 mois sur la liste de rappel. Pendant cette période, elle accumule son ancienneté selon les dispositions de la présente convention. Pour les fins de la présente clause, la période de 36 mois commence à l'expiration de l'engagement en vigueur au moment

de cette mise à pied.

Malgré les dispositions de la clause 7-4.01, la personne salariée non permanente, qui au moment de sa mise à pied justifie de 2 ans ou plus d'ancienneté, demeure inscrite pendant 24 mois sur la liste de rappel. Pendant cette période, elle accumule son ancienneté selon les dispositions de la présente convention. Pour les fins du présent paragraphe, la période de 24 mois commence à l'expiration du contrat en vigueur au moment de cette mise à pied.

Malgré les dispositions de la clause 7-4.01, la personne salariée non permanente mise à pied et ayant moins de 2 années d'ancienneté demeure inscrite sur la liste de rappel pendant les 12 mois suivants l'expiration de l'engagement en vigueur au moment de sa mise à pied. Pendant cette période, l'École doit obligatoirement tenir compte de sa candidature lors de l'ouverture de tout poste à temps complet ou à temps partiel. Sous réserve des droits prévus à l'article 7-1.01 c), l'inscription sur la liste de rappel ne confère à la personne salariée non permanente aucun autres droit, avantage ni privilège.

7-4.05 Dans chacune des catégories d'emploi, des secteurs d'enseignement, des champs ou des corps d'emploi, les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied.

7-4.06 Lorsque, précédemment, il y a eu des mises à pied dans une ou plusieurs catégories d'emploi et qu'un poste est recréé dans cette ou ces catégories, l'École doit d'abord offrir le poste aux personnes salariées qui sont sur la liste de rappel selon les modalités suivantes :

Pour les personnes enseignantes, l'École offre le poste à la personne salariée du secteur d'enseignement concerné et du champ visé en commençant par la plus ancienne. Pour les personnes professionnelles, l'offre est faite à la personne salariée du corps d'emploi visé possédant les qualifications et exigences requises mentionnées à l'affichage, en commençant par la plus ancienne.

7-4.07 La personne salariée mise à pied doit, dans les 15 jours suivant la réception de l'offre, soumettre à l'École, par écrit, sa décision d'accepter ou refuser le poste qu'on lui offre. Si elle refuse ou n'observe pas les formalités précitées, elle est réputée avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec l'École; il en est de même pour la personne salariée qui n'a fait l'objet d'aucun rappel pendant la période visée à la clause 7-4.04.

Malgré le paragraphe précédent, la personne salariée peut, selon les mêmes modalités, refuser une offre de moins de 50 % d'une charge à temps complet. Elle demeure alors inscrite sur la liste de rappel selon les dispositions de la clause 7-4.04.

7-4.08 Pour les fins du présent article, est réputé être le plus ancien celle ou celui qui a le plus d'ancienneté; à ancienneté égale est réputé être le plus ancien celle ou celui qui possède le plus d'expérience; à expérience égale est réputé être le plus ancien celle ou celui qui a le plus de scolarité.

7-5.00 RENSEIGNEMENTS

7-5.01 La personne salariée doit informer par écrit l'Employeur de son changement d'adresse et de son numéro de téléphone. À défaut, l'Employeur utilise les renseignements de la personne apparaissant à ses dossiers. Toute correspondance transmise par l'Employeur est considérée comme reçue à sa date d'envoi à la personne salariée, tel qu'indiqué par le sceau de poste.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8-1.01 Les seules mesures disciplinaires possibles sont : l'avis, la suspension et le congédiement.

8-1.02 a) Toute mesure disciplinaire de l'employeur adressée à une personne salariée doit faire l'objet d'une rencontre avec la direction générale et les personnes concernées.

b) Si les personnes concernées ne peuvent être disponibles dans les quarante-huit (48) heures ouvrables après la demande, l'Employeur procède à la remise des mesures disciplinaires et convoque subséquemment les personnes concernées selon leurs disponibilités.

c) Lorsque l'Employeur décide de procéder à une enquête concernant une personne salariée pour une raison disciplinaire, la direction générale avise la personne salariée, par écrit, de sa convocation et du motif de la rencontre.

d) La personne salariée a le droit d'être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors d'une enquête ou une rencontre pour une mesure disciplinaire.

e) L'École avise par écrit le syndicat et la personne salariée de la date, de l'heure et du lieu de toute rencontre.

8-1.03 Lorsque l'Employeur décide de convoquer une personne salariée pour raison disciplinaire, elle avise la personne, par écrit, à l'avance et mentionne le motif de ladite rencontre; copie est remise simultanément au Syndicat. Toute personne salariée convoquée pour une raison disciplinaire a le droit d'être accompagnée d'une personne représentante syndicale de son choix.

8-1.04 Toute mesure disciplinaire, pour être versée au dossier de la personne salariée, doit lui être remise par écrit et la personne salariée doit contresigner le document à la seule fin d'en attester la réception. Dans tous les cas, copie est adressée au Syndicat.

8-1.05 Seules les mesures disciplinaires adressées à une personne salariée sont inscrites au dossier de la personne salariée. Toute mesure disciplinaire annulée par l'Employeur ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage est retirée du dossier de la personne salariée.

8-1.06 Les avis adressés à la personne salariée ne peuvent être utilisés contre elle quand il s'est écoulé un an sans qu'un avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été adressé.

De plus, tout avis défavorable ainsi que toute pièce incriminante devenus caducs au sens du paragraphe précédent doivent être retirés du dossier.

8-1.07 En tout temps raisonnable, la personne salariée, accompagné ou non d'une personne représentante du Syndicat peut, en présence de l'Employeur ou de l'un de ses représentants, consulter son dossier qui comprend notamment:

- a) le curriculum vitae;
- b) le contrat d'engagement;
- c) la fiche de la personne salariée;
- d) toute autorisation de déduction;
- e) les avis, aveux et pièces incriminantes prévus au présent article;
- f) toute demande pour remplir une charge disponible;
- g) les documents relatifs à la classification et au classement de la personne salariée.

8-1.08 Si une personne salariée cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut suspendre la personne de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. L'Employeur avise, par écrit, la personne salariée et le Syndicat de cette suspension. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de trente (30) jours pour prendre les mesures appropriées. Autrement, la personne salariée est réintégrée dans son poste et ses droits et elle récupère le traitement dont elle a été privée.

Dans le cas où la personne salariée fait l'objet d'une procédure criminelle ou pénale, l'École peut attendre la fin des procédures pour prendre les mesures appropriées.

8-1.09 La personne salariée peut contester le bien-fondé de toute mesure disciplinaire selon la procédure prévue à l'article 20.

8-1.10 Si une personne salariée ou le Syndicat formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit en établir le bien-fondé.

ARTICLE 9 ASSURANCES

9-1.01 La personne salariée admissible aux régimes d'assurance participe aux régimes collectifs d'assurance : assurance-vie, assurance-maladie et assurance-salaire et ce, de son engagement à son départ conformément aux régimes d'assurances collectives. La participation de la personne salariée admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance, se elle est à l'emploi de l'École à cette date. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.

- 9-1.02** À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'École défraie 45 % de la prime des régimes collectifs d'assurances. Cette participation de l'École s'applique à toute prime d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire que la personne salariée assume entièrement.
- 9-1.03** L'assurance-maladie (de base et complémentaire) et l'assurance-salaire courte et longue durée sont obligatoires pour toute personne salariée admissible. L'École fait parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des personnes salariées à son emploi. Il révisé cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.
- 9-1.04** La personne salariée invalide au sens de l'assurance-salaire conserve son lien d'emploi avec l'École, à moins qu'il ne s'agisse d'une maladie ou d'une lésion incurable. Elle bénéficie de tous les droits prévus à la convention sauf dispositions contraires explicites. Elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et des primes d'assurance collective dans la mesure où les régimes le permettent.
- Si l'application du paragraphe précédent avait pour effet d'entraîner directement ou indirectement la cessation du versement des prestations d'assurance-salaire à la personne salariée invalide, celle-ci maintient son lien d'emploi.
- À la fin de toute période d'invalidité, la personne salariée reprend sa charge normale, sous réserve de l'article 7.
- 9-1.05** Le contenu des régimes d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au Syndicat, à condition que les employés non syndiqués de l'École puissent y participer au même titre que les personnes salariées. Le Syndicat remet aux employés non syndiqués l'information disponible ayant été remise aux autres personnes salariées ainsi que toute modification apportée au régime. Le Syndicat remet à l'École une copie des contrats d'assurance.
- 9-1.06** L'École s'engage à déduire de chaque paye en tranches égales, les primes des personnes salariées participant aux régimes d'assurances collectives et elle fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurances désignée par le Syndicat le total des primes.
- 9-1.07** Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence de 7 jours de calendrier.
- L'École déduit de la réserve des congés de maladie de la personne salariée et ensuite le cas échéant de la réserve collective de congés de maladie un nombre de jours de maladie jusqu'à concurrence des 5 jours ouvrables.
- De plus, l'École avise l'assureur, avant la fin du délai de carence, de l'invalidité continue ou de la récurrence d'une même cause d'invalidité à la condition que la personne salariée ait rempli le formulaire de réclamation d'invalidité, à moins d'incapacité d'agir de celle-ci.
- 9-1.08** Le comité d'assurance est composé de 3 personnes représentantes du Syndicat et de 3 personnes représentantes de l'administration.

Le comité d'assurance se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 10 CONGÉS DE MALADIE

10-1.01 Toute personne salariée 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.

10-1.02 La personne salariée informe l'École de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Si l'absence excède 3 jours ouvrables, l'École peut exiger que la personne salariée produise un certificat médical, d'un médecin du choix de la personne salariée, attestant de la nature et de la durée probable de l'absence. Dans ce cas, l'École peut, également sur demande écrite à la personne salariée, faire examiner la personne salariée relativement à toute absence ou à son retour au travail à la suite d'une absence.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par l'École est contraire à celui du médecin consulté par la personne salariée, ce dernier a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les 2 médecins consultés. Les conclusions de ce troisième médecin sont finales.

L'École doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

Lorsque l'École exige un rapport médical, elle en assume les frais, s'il y a lieu.

10-1.03 À condition qu'elle ne soit pas absente et qu'elle ne bénéficie pas, à ce moment, d'un des congés prévus à la présente convention, au début de chaque année d'engagement, l'École crédite à toute personne salariée enseignante à temps complet à son emploi 7 jours de congé de maladie. L'École crédite 8 jours de congé de maladie pour les personnes salariées professionnelles non enseignantes à temps complet. Dans les cas d'absence et congé précités, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de travail effectués pendant l'année d'engagement en cours.

Les jours de congé de maladie sont non cumulatifs d'une année d'engagement à l'autre. Ils sont monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Si une personne salariée devient couverte par le présent article, ou qu'elle quitte, au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où elle devient couverte ou de son départ.

La personne salariée à temps partiel bénéficie des avantages prévus au paragraphe précédent au prorata de sa charge.

10-1.04 Les jours de congés de maladie monnayables au 30 juin le sont à raison de 1/260^e du traitement applicable à cette date.

10-1.05 À l'entrée en vigueur de la présente convention, l'École constitue une réserve collective annuelle de 155 jours de maladie, non cumulatifs d'une année à l'autre et devant servir à couvrir le délai de carence de toute personne salariée ayant épuisée les journées qui lui sont créditées en vertu du présent article.

Cette réserve n'est disponible qu'à la personne salariée qui devient admissible à l'assurance-salaire.

Lorsque la personne salariée devient admissible aux prestations d'assurance-salaire, l'École lui paie, à même la réserve précitée, le traitement qu'elle aurait gagné depuis la date d'épuisement de ses jours de congés de maladie. Pour chaque cas d'admissibilité à l'assurance-salaire, la ponction dans la réserve collective ne pourra jamais excéder la différence entre le délai de carence et le nombre de jours crédités à la personne salariée en vertu de la clause 10-1.03, qu'ils aient été utilisés en tout ou en partie.

En contrepartie de la contribution de l'École à ces congés de maladie, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement Social Canada (EDSC) est acquise à l'École.

ARTICLE 11 DROITS PARENTAUX

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-1.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale, ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations pour adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 11-1.06, le congé de paternité prévu à la clause 11 -1.23 B) ou le congé pour adoption prévu à la clause 11 -1.25 B).

11-1.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- 11-1.03** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 11-1.04** L'École ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 11-1.05** Pour la personne salariée enseignante, le traitement de base, le traitement de base différé et les indemnités de départ et pour la personne salariée professionnelle non enseignante, le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 11-1.06** La salariée enceinte visée par la clause 11-1.1 2 A) a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 11-1.10 A) ou 11-1.10 B) doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par la clause 11-1.13 ou 11-1.14 a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 11-1.10 A) ou 11-1.10 B), doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du RQAP ou du RAE mais qui n'a pas complété 20 semaines de service tel que prévu aux clauses 11-1.12 A) et 11-1.13 a également droit à un congé de 21 semaines ou 20 semaines, selon le cas.

La salariée visée par la clause 11-1.14 a droit à un congé de 20 semaines si elle n'a pas complété 20 semaines de service tel que prévu à cette clause.

La salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 11-1.12 A), 11-1.13 ou 11-1.14, selon le cas.

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

- 11-1.07** La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et aux indemnités prévues au présent article.

¹ On entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire. Le traitement de base est défini à l'article 18-1.05.

11-1.08 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

11-1.09 Prolongation du congé de maternité

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité 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 indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 11-1.16 pendant les 6 premières semaines et par la clause 11-1.29 par la suite.

11-1.10 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

B) Fractionnement du congé

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 11-1.29 durant cette suspension.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) ou B) de la présente clause, l'École verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 11-1.12 A), 11-1.13 ou 11-1.14, selon le cas, sous réserve de la clause 1 1-1 -01.

- 11-1.11** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'École au moins 2 semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

11-1.12 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

- A) La salariée enseignante qui a accumulé 20 semaines de service² avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %³ de son traitement de base conformément à l'article 18-1.05 de la convention collective et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande du RQAP.

Pour la professionnelle non-enseignante, qui a accumulé 20 semaines de service⁴ avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence

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

³ Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7%) de son traitement.

⁴ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

entre 93%⁵ de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande du RQAP.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93% du traitement hebdomadaire de base s'il s'agit d'une professionnelle non-enseignante, ou du traitement de base s'il s'agit d'une salariée enseignante, versée par l'employeur conformément à l'article 18 de la convention collective et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement qu'il lui verse par rapport à l'absence de traitement par rapport à la somme de traitement versé par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

- B)** L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'École effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestation de **RQAP**, indemnité et traitement, ne peut excéder 93% de son traitement de base pour la personne enseignante ou de son traitement hebdomadaire de base pour la personne professionnelle non-enseignante, selon l'article 18 de la convention collective, versé par l'École ou le cas échéant, ses employeurs (à l'inclusion de l'École).

⁵ Quatre-treize pour cent (93%) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

11-1.13 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) mais admissibles au Régime d'assurance emploi (RAE)

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service⁶ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :

- a) pour la période du délai de carence au RAE, l'École verse à l'enseignante une indemnité égale à 93% de son traitement de base conformément à l'article 18 de la convention collective. Pour la professionnelle non enseignante, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base.
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement de base, conformément à l'article 18 de la convention collective, et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20e semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du **RAE**.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base, s'il s'agit d'une professionnelle non enseignante, ou de son traitement de base, s'il s'agit d'une salariée enseignante, conformément à l'article 18 de la convention collective, versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

⁶ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

11-1.14 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance emploi (RAE)

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 11-1.12 A) et 11 -1.13.

Toutefois, la salariée à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, s'il s'agit d'une professionnelle non enseignante, ou de son traitement de base, s'il s'agit d'une salariée enseignante, conformément à l'article 18 de la convention collective et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

11-1.15 Dans les cas prévus aux clauses 11-1.12, 11 -1.13 et 11 -1.14

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

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 11 -1.20 A) ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 1 1-1.03.

- d) l'indemnité de congé de maternité qui est versée à la salariée non réengagée pour surplus de personnel, prend fin à la date de sa fin de contrat.

Par la suite, dans le cas où cette salariée est réengagée par l'École, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

11-1.16 Durant le congé de maternité, la salariée bénéficie des avantages suivants :

- assurance collective, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de vacances pour la professionnelle non enseignante;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié du congé de maternité prévu ci-dessus ne peut avoir pour effet de réduire le solde du traitement annuel versé à l'enseignante ou à l'enseignant au début de ses vacances annuelles (2e paragraphe de la clause 18-1.03) ou le paiement des jours de vacances de la professionnelle ou du professionnel non enseignant (clauses 16-5.01 à 16-5.10 inclusivement).

La salariée peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'École de la date du report. À moins d'entente différente avec l'École, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé de maternité.

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

11-1.17 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 11-1.06. Si la salariée revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'École, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

11-1.18 L'École doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée 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 le congé de maternité de la manière prévue à la clause 11-1.33.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent, est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

11-1.19 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Au retour du congé de maternité, la salariée remplaçante reprend la charge prévue à son contrat d'engagement si celui-ci n'est pas terminé.

11-1.20 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

A) Affectation provisoire et congé spécial

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

Si l'École n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Le congé de maternité devant débiter à ce moment.

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

En plus des dispositions qui précèdent, l'École, à la demande de la salariée, étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et

de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

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

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

11-1.21 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 11 -1.20 B), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement d'une demi-journée (1/2) par visite.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la clause 11-1.20, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 11-1.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 11-1.19. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 11-1.20 B) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire.

11-1.22 Dans tous les cas et nonobstant toute disposition à ce contraire, l'indemnité versée par l'École est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurances collectives prévues à la convention.

SECTION III - AUTRES CONGES PARENTAUX

11-1.23 Congé de paternité

A) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20e semaine de grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 11-1.35 et 11-1.36, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

- C) Pendant le congé de paternité prévu à la clause 11-1.23 B), le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE. Les 2e, 3e et 4e alinéas de la clause 11-1.12 A) ou 11-1.13 b), selon le cas, et la clause 11-1.12 B) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.
- D) Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 11-1.23 B) une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.
- E) Les paragraphes a), b), c) et d) de la clause 11-1.15 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 11-1.23 C) ou 11-1.23 D) en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.24 Le salarié qui prend un congé de paternité prévu aux clauses 11-1.23 A) ou 11-1.23 B) bénéficie des avantages prévus par la clause 11-1.16, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 11-1.19.

11-1.25 Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

- A) La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent le dépôt de la demande d'adoption.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

- B) La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines, qui sous réserve des clauses 11-1.35 et 11-1.36 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne salariée non admissible au RQAP, le 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'École.

- C) Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 11-1.25 B), la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas de la clause 11-1.12 A) ou 11-1.13 b), selon le cas, et la clause 11-1.12 B) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

- D) La personne salariée non admissible aux prestations pour adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 11-1.25 B) une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.
- E) Les paragraphes a), b), c) et d) de la clause 11-1.15 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 11-1.25 C) ou 11-1.25 D) en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.26 La personne salariée qui prend un congé pour adoption prévu aux clauses 11-1.25 A) ou 11-1.25 B) bénéficie des avantages prévus par la clause 11-1.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 11-1.19.

11-1.27 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du 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'École, si possible 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 de la clause 11-1.25 B) s'appliquent.

Durant ce congé, la salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 11-1.29.

11-1.28 Congé sans traitement ou congé partiel sans traitement

La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité de 5 semaines et à la personne salariée en prolongation de son congé pour adoption de 5 semaines.

Toutefois, dans les cas du congé de paternité prévu à la clause 11-1.23 B) et du congé pour adoption prévu à la clause 11-1.25 B), la durée du congé sans traitement ou partiel sans traitement ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants, lequel doit coïncider avec le début de l'année scolaire :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
 - ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.
- b) Lorsque la personne salariée prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après, selon le cas, son congé de maternité, de paternité ou pour adoption, le congé sans traitement ou le congé partiel sans traitement, à moins d'entente différente avec l'École, doit suivre immédiatement la période du report des vacances.
 - c) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

11-1.29 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle était au travail. Elle cumule son expérience comme si elle était au travail pendant la première année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième année du congé. Elle peut continuer de participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé. Elle doit alors verser sa quote-part des primes, l'École

versant la sienne pour la première année de congé. La personne salariée doit assumer la totalité des primes par la suite.

De plus, elle peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

- 11-1.30** Au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée remplaçante reprend la charge prévue à son contrat d'engagement si celui-ci n'est pas terminé.

- 11-1.31** Si la fin du congé sans traitement ou partiel sans traitement se produit en cours d'année, la personne salariée concernée peut :
- a) participer à la répartition des tâches de l'année scolaire précédant son retour, auquel cas sa charge de travail est confiée à une personne salariée remplaçante;
 - b) prolonger son congé sans traitement par un congé sans solde, jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle son congé sans traitement prend fin.

SECTION IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

11-1.32 Pour les congés de paternité et d'adoption

- a) Les congés prévus aux clauses 11-1.23 A) et 11-1.25 A) sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à l'Employeur.
- b) Les congés visés aux clauses 11-1.23 B) et 11-1.25 B) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 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 du congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 11-1.23 B) ou de son congé pour adoption prévu à la clause 11-1.25 B), à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 11-1.33.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 11-1.33** Le congé sans traitement visé à la clause 11-1.28 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

Toutefois, le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date de retour au travail.

- 11-1.34** La personne salariée à qui l'École a fait parvenir au moins 4 semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus à la clause 11-1.28 doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant la date de son retour qui est déterminée par l'École, après entente avec la personne salariée et le Syndicat.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

- 11-1.35** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 11 -1.23 B) ou son congé pour adoption prévu à la clause 11 -1.25 B), après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 11-1.36** Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionné en semaines le congé de paternité prévu à la clause 11 -1.23 B), le congé pour adoption prévu à la clause 11-1.25 B) ou le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 11-1.28 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

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

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 1 1-1.29 durant cette période.

- 11-1.37** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 11-1.36, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle

suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 11-1.23 B) ou 11-1-25 B), selon le cas, sous réserve de la clause 11-1.01.

11-1.38 La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 11-1.23 B) ou de son congé pour adoption prévu à la clause 11-1.25 B), 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 ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Durant cette période, la personne salariée est visée par la clause 11-1.16 pendant les 6 premières semaines, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 11-1.29 par la suite.

SECTION V - CONGE POUR RESPONSABILITES PARENTALES

- 11-1.39**
- a) La personne salariée ayant à charge un enfant de moins de 5 ans obtient sur demande un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an.
 - b) Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée.
 - c) Au lieu de se prévaloir du congé prévu au paragraphe b) ci-dessus, la personne salariée peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement réparti sur une année scolaire.
 - d) Les dispositions prévues aux clauses 11-1.29, 11-1.30, 11-1.31, 11-1.33 et 11-1.34 s'appliquent avec les adaptations nécessaires durant les congés prévus aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause.
 - e) Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX AVEC TRAITEMENT, CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET CONGÉS SANS TRAITEMENT

Section 1 Nature, durée et modalités des congés sociaux avec traitement et des congés pour raisons familiales

Sous-section 1.1 - Congés sociaux avec traitement

- 12-1.01**
- a) En cas de décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;
 - b) En cas de décès de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de sa mère ou de son père, de ses beaux-parents, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur : 5 jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;
 - c) En cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, d'un petit-enfant, d'un neveu, d'une nièce : 3 jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;
 - d) Le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur, demi-frère ou demi-sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-sœur : le jour du mariage;
 - e) Le mariage de la personne salariée: 7 jours consécutifs y compris le jour du mariage;
 - f) Un jour ouvrable pour le déménagement et une seule fois par année d'engagement;
 - g) Les formalités pour obtenir la citoyenneté canadienne : un jour;
 - h) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondations, etc.) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail. À l'intérieur de ces trois (3) jours ouvrables, la personne salariée pourra utiliser le nombre de jours nécessaires conformément à l'annexe VIII et s'il lui en reste, un maximum de trois (3) jours pour maladie grave de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant, ou d'une personne à charge, qui exige sa présence ou pour l'accompagnement de son enfant mineur lors du décès de son père ou de sa mère. S'il lui en reste, la personne salariée peut prendre deux (2) jours pour raison personnelle l'obligeant à s'absenter et dont la preuve de l'obligation lui incombe;
 - i) Dans les cas prévus à la clause 12-1.01 a), la personne salariée peut obtenir une prolongation de congé sans solde après entente avec l'Employeur.

Sous-section 1.2 - Congés pour raisons familiales

- j) Une personne salariée peut s'absenter du travail, pendant 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 sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

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

La personne salariée doit aviser l'École de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ces journées peuvent être prises à même les congés de maladie de la personne salariée. À défaut, elles sont sans traitement.

- 12-1.02** Dans les cas visés par les alinéas a), b) et e) de la clause 12-1.01, si l'événement a lieu à plus de 300 km de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un jour ouvrable additionnel.
- 12-1.03** La personne salariée qui est appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire mais déduction faite de toute compensation obtenue par ailleurs.
- 12-1.04** La personne salariée appelée à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause concernant un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

Section 2 Nature, durée et modalités des congés sans traitement

La présente section ne s'applique pas à la personne salariée remplaçante.

- 12-1.05** Toute personne salariée régulière qui a complété au 30 juin au moins 4 années de service, obtient, sur demande écrite avant le 1^{er} avril de chaque année, un congé sans traitement pour les fins suivantes :
- a) études à temps plein à condition qu'elles soient pertinentes aux services offerts à l'École : ce congé est renouvelable selon la durée des études entreprises;
 - b) si, par suite d'une entente approuvée par le ministre, elle désire exercer sa profession hors du Québec : ce congé est d'un an et peut être renouvelé pour une année supplémentaire;
 - c) pour exercer sa profession dans toute région éloignée : ce congé est d'un an et est renouvelable pour une année supplémentaire.
- 12-1.06** Sur demande écrite, l'École accorde un congé sans traitement pour une année scolaire complète ou pour compléter l'année scolaire en cours, pour la raison suivante : maladie grave de la conjointe ou du conjoint ou d'une personne à charge obligeant à s'absenter de son travail. La personne salariée doit fournir à l'École tous documents pertinents justifiant sa demande.
- 12-1.07** Sur demande écrite, toute personne salariée ayant complétée au moins 5 années de service à l'École, obtient, selon la demande, un congé sans traitement d'une année ou d'une partie d'année en jours consécutifs. Ce congé peut être renouvelé pour une année supplémentaire.
- 12-1.08** Sur demande écrite et selon les modalités qui y sont précisées, la personne salariée

permanente peut participer au régime de congé à traitement différé prévu à l'annexe III.

12-1.09 Une personne salariée en invalidité prolongée, si elle a épuisé tous les bénéfices prévus à la présente convention, bénéficie d'un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire commencée et par la suite pour une année scolaire supplémentaire.

12-1.10 L'École peut accorder un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel à toute personne salariée qui en fait la demande écrite avant le 1^{er} avril de chaque année.

Toutefois, l'École peut considérer toutes les demandes qui lui parviennent après cette date.

12-1.11 Au cours d'un congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux bénéfices d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes, en autant que le contrat d'assurance le permette.

12-1.12 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, la personne salariée rembourse toute somme déboursée par l'École pour et au nom de ladite personne salariée durant son congé.

12-1.13 La personne salariée qui utilise son congé sans traitement pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu s'expose à la résiliation de son contrat d'engagement, sauf si telle modification résulte de circonstances indépendantes de sa volonté.

12-1.14 Quand la personne salariée, qui bénéficie d'un congé sans traitement se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas par écrit avant le 1^{er} mai de son retour en service, tel défaut d'avis dans ces délais équivaut à une démission à compter du 1^{er} juillet suivant, sauf si tel défaut d'avis résulte de circonstances indépendantes de sa volonté.

Un tel défaut empêche la personne salariée de postuler lors d'un affichage et son nom est retiré des listes en date du 30 juin qui suit le 1^{er} mai.

12-1.15 À son retour d'un congé sans traitement, la personne salariée à temps complet reprend le poste qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ.

La personne enseignante à temps partiel reprend un poste à temps partiel.

La personne professionnelle non enseignante à temps partiel reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ.

L'application des 3 paragraphes précédents se fait conformément aux dispositions de l'article 7-4.00.

12-1.16 Dans tous les cas prévus aux clauses 12-1.05 et 12-1.07, le départ et le retour de la personne salariée doivent coïncider avec le début d'une session.

ARTICLE 13 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES ET CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

13-1.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

13-1.01 Sur demande écrite faite 30 jours ouvrables avant la date de son départ, la personne salariée peut obtenir de l'École un congé sans traitement n'excédant pas 3 mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. La durée du congé et les conditions de départ et de retour sont convenues entre l'École, la personne salariée.

13-1.02 La personne salariée défaite à une élection reprend à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.

13-1.03 La personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale bénéficie, à compter de son élection, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

13-1.04 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite, ou autrement, la personne salariée doit aviser l'École au moins 30 jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre le travail de façon régulière. La personne salariée reprend alors un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son départ dès qu'il s'en présente un. Le retour au travail de la personne salariée doit toutefois coïncider avec le début de l'année scolaire ou le retour du congé de Noël.

13-1.05 Nonobstant toute disposition du présent article, une personne salariée élue député fédéral ou provincial pour un deuxième mandat est réputée avoir démissionné aux fins de la présente convention.

13-1.06 La personne salariée élue à une élection municipale ou scolaire, après avoir avisé l'École peut occasionnellement s'absenter, sans traitement, pour participer à des assemblées ou à des activités officielles de sa fonction. L'École pourra refuser telles absences si elles portent préjudice à la tâche de la personne salariée ou aux élèves.

13-2.00 CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

13-2.01 Les personnes salariées invitées à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à assister à des travaux (séminaire, comité scolaire, congrès, journée d'information scolaire ayant trait à l'éducation) peuvent obtenir un congé sans perte de traitement après avoir obtenu, au préalable, l'approbation de l'École, autorisation qui ne peut être refusée sans motif valable.

La demande d'un tel congé doit être formulée par écrit au moins 15 jours ouvrables avant la date prévue de l'absence.

Toutefois, s'il y a rémunération pour cette activité, la personne salariée rembourse à

l'École les sommes ainsi perçues jusqu'à concurrence de son traitement brut par jour ouvrable qu'a duré le congé.

Si une personne salariée doit faire une présentation à l'occasion des activités professionnelles prévues au présent article, elle obtient un congé sans perte de traitement d'une journée aux fins de préparation de sa présentation.

ARTICLE 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ

14-1.01 En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents du travail, l'École doit maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. L'École s'engage à respecter, comme base minimale, les conditions de sécurité et de santé au travail des lois et règlements.

Le CRT assume la fonction d'un comité de la santé-sécurité au travail.

En particulier, l'École doit fournir gratuitement dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les normes ou les règlements de régie internes ou municipaux promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

14-1.02 L'École élabore et développe, de concert avec le syndicat, une politique institutionnelle visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail.

ARTICLE 15 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉES ET SALARIÉS ENSEIGNANTS

15-1.00 ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE

15-1.01 La personne enseignante remet à l'École tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard dans les 30 jours après sa date d'engagement.

15-1.02 L'École évalue les années d'expérience acquises en utilisant les critères suivants :

- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée.
- b) l'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que la personne enseignante vient exercer à l'École est, lors de son engagement, considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :

- cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de ladite personne enseignante;
 - une année est constituée de 12 mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à 6 mois pour constituer une ou des années;
 - chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de 2 années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.
- c) constitue une année d'expérience, l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins 90 jours à cause de circonstances hors de son contrôle ou d'un congé en vertu de l'article 11 conformément aux dispositions applicables.
- d) 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 personne enseignante à temps partiel, comme personne enseignante à la leçon ou comme personne suppléante occasionnelle, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours comme personne enseignante à temps plein, mais elle ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours (voir annexe X).
- e) Le temps d'enseignement comme personne enseignante à temps partiel, chargée et chargé de cours et personne suppléante occasionnelle peut être accumulé selon les règles suivantes :

Niveau secondaire

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de 45 à 60 minutes}}{4}$$

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de plus de 60 minutes}}{3}$$

Niveau primaire

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total d'heures}}{4}$$

En aucun cas, la personne enseignante ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

15-1.03 Lorsque la personne enseignante à temps partiel devient personne enseignante à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités

prévues à la clause 15-1.02 e).

15-2.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

- 15-2.01** La personne enseignante remet à l'École tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard dans les 30 jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle personne enseignante.
- 15-2.02** La scolarité d'une personne enseignante est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère.
- 15-2.03** L'École procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de toute personne enseignante conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à la personne enseignante dans les 90 jours qui suivent la remise des documents pertinents par la personne enseignante. Cette remise correspond à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de la personne enseignante et elle est signée par l'École.
- 15-2.04**
- a) Si l'attestation accorde une catégorie supérieure à celle du classement provisoire de l'École, le traitement de la personne enseignante est ajusté rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année où une telle évaluation de la scolarité accorde une catégorie supérieure ou à la date d'engagement de la personne enseignante si cette date est ultérieure à ce 1^{er} septembre.
 - b) Si l'attestation officielle de scolarité assure à la personne enseignante une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire établie par l'École, le salaire de la personne enseignante est ajusté à partir de la date de réception par la personne enseignante de cette attestation et n'a pas d'effet rétroactif.
- 15-2.05** La personne enseignante qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassée, soit au 1^{er} septembre, soit au 1^{er} février, selon qu'elle termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 15-2.06** S'il y a lieu, le réajustement de salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :
- a) au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours :
 - 1. si au 31 août précédant l'année scolaire en cours, la personne enseignante avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et,
 - 2. si elle a fourni, avant le 15 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.
 - b) au 1^{er} février de l'année scolaire en cours :
 - 1. si au 31 janvier de l'année scolaire en cours, la personne enseignante avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et,

2. si elle a fourni, avant le 15 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

15-2.07 La personne enseignante qui se croit lésée dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par l'École peut, dans les 60 jours de la date de la réception de l'attestation officielle par la personne enseignante (excluant les mois de juillet et août), déposer une plainte au Comité de révision et de Conseil de la scolarité (comité prévu à la convention collective intervenue entre la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec et le Comité patronal de négociation des Collèges). Le Syndicat peut aussi déposer une plainte au Comité de révision et de Conseil de la scolarité aux mêmes conditions.

La décision de ce Comité ou de la ministre ou du ministre faisant suite à une recommandation du Comité est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et l'École. L'École délivre alors à la personne enseignante une nouvelle attestation conforme à cette décision.

15-3.00 FONCTION GÉNÉRALE D'UNE SALARIÉE ENSEIGNANTE OU D'UN SALARIÉ ENSEIGNANT

15-3.01 Les conditions de l'exercice de la profession de personne enseignante 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'École et les personnes enseignantes ont l'obligation de lui donner.

La charge de travail des personnes enseignantes est établie par l'École, sous réserve de l'application de l'article 4-3.00 et des dispositions de la présente convention.

15-3.02 Fonction générale :

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

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de la personne enseignante sont de :

1. préparer et présenter des cours et des leçons dans le cadre du projet éducatif de l'École;
2. collaborer avec les autres personnes professionnelles enseignantes et non enseignantes de l'École, avec la direction et, au besoin, avec des professionnels de l'extérieur en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
3. organiser et superviser des activités socioculturelles, sportives et récréatives;
4. assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;

5. évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction de l'École et aux parents selon le système en vigueur établi par l'École après consultation prévue à l'article 4-3.00;
6. surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
7. contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction de l'École, le tout selon le système en vigueur;
8. participer aux réunions en relation avec son travail;
9. être responsable ou collaborer à un ou plusieurs dossiers pédagogiques, tels que dossier admission, passage primaire et secondaire et sanction des études;
10. s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être distribuées à du personnel enseignant.

15-4.00 CHARGE D'ENSEIGNEMENT

15-4.01 La charge individuelle d'enseignement comprend :

- a) le temps consacré à dispenser des cours et des leçons et le temps consacré à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves;
- b) les temps de surveillance et d'encadrement autres que ceux prévus à la clause 15-5.01 a);
- c) le temps consacré à des dossiers spécifiques aux niveaux pédagogique ou administratif tels que, mais non limitativement, récupération, titulariat ou tutorat, responsable de matière;
- d) le temps consacré à des activités étudiantes en dehors de l'horaire des élèves lorsque demandé expressément par l'École et lorsque la personne enseignante y donne son accord;
- e) le temps consacré à la rédaction ou à la gestion des plans individualisés d'intervention (PII) pour les titulaires de classe au primaire et les personnes tutrices au secondaire.

Aux fins du présent article, l'encadrement est une activité qui consiste en une relation d'aide aux élèves en vue de favoriser leur développement personnel et social ainsi que leur appartenance au groupe ou à l'École.

15-4.02 A. Primaire

Le temps maximum individuel à être consacré aux activités décrites à la clause 15-4.01 n'excède pas 23 heures par semaine pour la personne enseignante ou à temps complet.

B. Secondaire

Le temps maximum individuel à être consacré aux activités éducatives décrites à la clause 15-4.01 n'excède pas 20 heures par semaine.

15-4.03 Pour une personne enseignante à temps complet, la répartition du temps est la suivante :

	Primaire	Secondaire
a) 15-4.01 a) c) ou d)	20 hres 30	17 hres 05
b) 15-4.01 b) c) d) ou e)	2 hres 30	2 hres 55
c) 15-5.01 a)	1 hre	3 hres
d) réunions et communications diverses	3 hres	4 hres
temps de présence à l'École	27 hres	27 hres

La présente répartition n'inclut ni la correction ni les préparations de cours effectuées par la personne enseignante, seul ou en groupe, à l'École ou à l'extérieur de l'École.

Les modalités d'application des alinéas b) et d) de la présente clause sont prévues à l'annexe XI.

15-5.00 SURVEILLANCE

15-5.01 a) La personne enseignante assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées (accueils) et des sorties de l'École, lors du début et de la fin des temps de récréations et lors des déplacements entre les périodes.

Le temps consacré à la surveillance précitée est d'au plus 1 heure par semaine au primaire, et d'au plus 3 heures par semaine au secondaire.

b) La direction, sous réserve de l'application de l'article 4-3.00, établit un système de rotation parmi les personnes enseignantes de l'École pour effectuer les surveillances suivantes :

1. selon la pratique existante dans la division, les 10 minutes au primaire et les 10, 15 et 30 minutes au secondaire, qui précèdent l'heure fixée pour le début de l'horaire des élèves le matin;
2. les temps de récréation;
3. la période qui suit l'heure fixée pour la fin de l'horaire des élèves dans l'après-midi, jusqu'au départ du dernier véhicule de transport.

c) La personne enseignante au secondaire assure en plus la surveillance des dîners.

15-6.00 DURÉE DU TRAVAIL DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT

15-6.01 Année de travail

L'année de travail de la personne enseignante comporte 200 jours de travail, dont un minimum de 180 jours de présence auprès des élèves, commençant vers le 1^{er} septembre et se terminant le 30 juin suivant.

Néanmoins, l'École, sous réserve de l'application de l'article 4-3.00, pourra déplacer le début et la fin de l'année de travail des personnes enseignantes, mais en aucun cas, ce déplacement ne doit causer une augmentation ou une réduction du nombre de jours de vacances auxquels la personne enseignante aurait droit par application du paragraphe précédent.

15-6.02 Semaine de travail

La semaine de travail de la personne enseignante est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et comporte, outre les temps prévus pour les repas, une disponibilité de vingt-sept (27) heures afin d'assumer sa charge d'enseignement et les autres fonctions et responsabilités prévues au présent article. De plus, il est prévu durant l'année d'enseignement six (6) plages horaires de deux (2) heures pour un total de douze (12) heures de formation obligatoire pour chaque personne enseignante à temps complet. Dans ces six (6) plages horaires, trois (3) plages horaires seront les lundis et trois (3) plages horaires seront les mercredis.

La disponibilité est normalement assumée dans les locaux de l'École.

15-6.03 Journée de travail

Sous réserve de la clause 15-6.02 et de l'application de l'article 4-3.00, l'École détermine le début et la fin de la journée de travail de la personne enseignante.

15-6.04 Période de repas

La personne enseignante bénéficie d'une période non rémunérée d'au moins 60 minutes au primaire, et de 50 minutes au secondaire, pour prendre son repas du midi.

15-6.05 Calendrier scolaire

Au plus tard, le 15 mai de l'année scolaire précédente, l'École publie le calendrier scolaire de la prochaine année qui doit respecter les dispositions qui suivent et qui est soumis à la consultation selon les modalités de l'article 4-3.00 et sous réserve de la clause 15-6.01.

Ce calendrier précise :

- a) le début de l'année scolaire;

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

15-6.06 Ce calendrier doit tenir compte :

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

15-6.07 La distribution des journées pédagogiques se fait selon les règles suivantes :

- a) l'année de travail comprend 20 journées pédagogiques;
- b) tenant compte des 180 jours effectifs de classe et en tenant compte des 200 jours que comporte l'année de travail des personnes enseignantes, un certain nombre de journées pédagogiques peut se tenir au début et à la fin de chacune des 2 sessions.

15-6.08 Sous réserve de l'article 4-3.00 et de la clause 15-6.01, une cause imprévue de force majeure peut obliger l'École à modifier le calendrier scolaire ou à annuler, en conséquence, des journées pédagogiques.

15-7.00 **CALCUL DU NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS**

15-7.01 Dans le nombre de personnes enseignantes sont compris les personnes enseignantes libérées de leur tâche d'enseignement pour d'autres activités éducatives spécifiques (exemple : animation pédagogique, coordination des programmes); les tâches de ces personnes sont déterminées par l'École sous réserve de l'application de l'article 4-3.00.

15-8.00 **RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES-CLASSES**

15-8.01 A. Primaire

- a) La moyenne des élèves par groupe-classe se calcule globalement au primaire de l'École;
- b) La moyenne des élèves par groupe-classe ne peut excéder 12;
- c) Le nombre d'élèves par groupe-classe ne peut excéder 14;
- d) Le classement des élèves relève de la direction du primaire après consultation des équipes multidisciplinaires concernées.

B. Secondaire

- a) La moyenne des élèves par groupe-classe se calcule globalement au secondaire;
- b) La moyenne des élèves par groupe-classe ne peut excéder 15;
- c) Le nombre d'élèves par groupe-classe ne peut excéder 17;
- d) Le classement des élèves relève des directions du secondaire après consultation des équipes multidisciplinaires concernées;
- e) Dans le cas des matières sujettes à sanction par le ministère, le nombre d'élèves par groupe-matière ne peut excéder 17;
- f) Dans le cas des autres matières, le nombre d'élèves par groupe-matière non sanctionné ne peut excéder 20. Toutefois dans les cours de base (mathématiques, langue maternelle et langue seconde) le nombre d'élèves ne peut excéder 17;
- g) Les élèves en dépassement de l'âge maximal tels que définis à l'annexe IX sont exclus du calcul du maximum d'élèves pour les groupes-classe et les groupes-matière.

15-8.02 Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe au secondaire

Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon la clause 15-8.01, la personne enseignante concernée a droit au montant de compensation C défini comme suit pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1\$$$

où N est le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre

étant pondéré selon la formule suivante : la première ou le premier élève excédentaire vaut 1, la ou le deuxième élève vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacune ou chacun.

où Moy. est la moyenne prévue à la clause 15-8.01.

où D est la durée d'enseignement assumée auprès de ce groupe par la personne enseignante au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.

Cette durée s'exprime en nombre de périodes de 50 minutes multipliées par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par 5.

EXEMPLE :

Une personne enseignante du secondaire rencontre un groupe de 19 élèves (dont le maximum est 17) pour 4 périodes de 50 minutes durant toute l'année scolaire.

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1\$$$

N = 2,25 parce qu'il y a dans ce cas, 2 élèves qui excèdent le maximum (19 – 17) :

1 ^{er} élève	=	1
2 ^e élève	=	1,25
Total	=	2,25

$$\text{Moy.} = 15$$

$$D = 4 \times \frac{180}{5} \quad \text{si le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire est de 180.}$$

$$C = \frac{27 \times 2,25}{15} \times 4 \times \frac{180}{5} \times 1,00 \$ = 583.20 \$$$

ARTICLE 16 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉES ET SALARIÉS PROFESSIONNELS NON ENSEIGNANTS

16-1.00 DÉFINITIONS

Les définitions qui suivent s'appliquent uniquement à l'article 16.

16-1.01 Classement

Attribution à une salariée ou un salarié d'un corps d'emploi et d'un échelon dans une échelle de salaire.

16-1.02 Corps d'emploi de professionnel

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

16-1.03 Salariée et salarié

Personne salariée professionnelle non enseignante.

16-2.00 FONCTION GÉNÉRALE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ**16-2.01** La définition de l'emploi type de la personne salariée :

- a) La personne salariée est chargée de la réalisation d'objectifs, de politiques et de programmes définis par l'École pour des secteurs déterminés d'activités conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre.
- b) Elle collabore avec l'École quant aux choix des moyens, des méthodes et des processus d'interventions pour réaliser les objectifs des programmes dont elle est chargée, compte tenu des pratiques et des procédures générales définies par l'École.
- c) Elle assiste le personnel cadre concerné dans l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration des politiques, le développement et l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser.
- d) Elle peut être appelée à participer à des études et à des travaux à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.
- e) À la demande de l'École, elle coordonne les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau et autres, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont elle est directement chargée.
- f) Elle peut participer à des rencontres cliniques après autorisation de l'Employeur.
- g) Au primaire, elle participe à des activités de socialisation des élèves.

16-3.00 CLASSEMENT

16-3.01 La personne salariée, dès son engagement par l'École, se voit attribuer un corps d'emploi professionnel basé sur la nature du travail et sur les attributions

caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. Le corps d'emploi professionnel attribué doit correspondre à celui indiqué dans l'avis d'affichage lors de l'ouverture du poste.

16-3.02 Toute nouvelle personne salariée est intégrée dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

16-3.03 Les personnes salariées à l'emploi de l'École sont classées dans les corps d'emploi suivants :

- psychologue;
- travailleur social;
- orthophoniste.

De même, elles sont intégrées dans l'échelle de traitement correspondant à leurs corps d'emploi et à l'échelon conformément à la clause 18-1.01.

16-3.04 Certaines attributions caractéristiques des corps d'emploi mentionnés à la clause 16-3.03 de même que la nature du travail et les qualifications minimales requises pour l'exercice de ces emplois sont celles apparaissant à l'annexe I de la présente convention collective.

16-3.05 Si l'École doit créer des postes de professionnelles et professionnels non enseignants non couverts par les corps d'emploi mentionnés à la clause 16-3.03, les attributions caractéristiques du nouveau corps d'emploi de même que les qualifications minimales qu'elle entend exiger pour exercer l'emploi de ce corps d'emploi devront faire l'objet d'un accord au CRT.

Le nouveau corps d'emploi est ajouté à la liste prévue à la clause 16-3.03 et sa description (nature du travail, attributions caractéristiques, qualifications requises) est ajoutée à l'annexe I.

16-3.06 L'échelon d'une échelle de salaire correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue mais, pour la personne salariée professionnelle non enseignante, il n'est que de 6 mois dans le cas des 8 premiers échelons.

16-3.07 Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour occuper un emploi est engagée au premier échelon de l'échelle de salaire du corps d'emploi correspondant. L'Employeur peut engager à un autre échelon de l'échelle pour prendre en compte les critères prévus à la convention collective et le titre professionnel.

16-3.08 a) Une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 1^{er} cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle équivaut à une année d'expérience pertinente. Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une personne professionnelle doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

- b) De même, une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 2^e ou 3^e cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle, équivaut à une année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la personne professionnelle équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience pertinente.

Un maximum de 3 années de scolarité peuvent être comptées aux fins de l'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

- c) Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.
- d) Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la personne professionnelle régulière en vertu de dispositions antérieures aux modifications du présent article.

16-3.09 Nonobstant la clause 16-3.08, une année de scolarité additionnelle dans une spécialisation connexe à celle exigée pour le corps d'emploi n'équivaut qu'à une année d'expérience pertinente et en conséquence à un échelon.

16-3.10 Les règles d'avancement d'échelon pour les personnes professionnelles non enseignantes sont celles prévues à l'annexe II.

16-4.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

16-4.01 La semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi inclusivement.

16-4.02 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de 35 heures à raison de 7 heures par jour.

16-4.03 L'École détermine, dans la mesure du possible, un horaire de travail uniforme et ce, sur une base individuelle.

16-4.04 La personne salariée bénéficie d'une période non payée d'une heure par jour pour prendre son repas.

16-5.00 VACANCES

16-5.01 La personne salariée a droit, à une période de vacances annuelles payées, selon les années de service continu complétées au 30 juin de l'année en cours, conformément

aux dispositions suivantes :

NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE COMPLÉTÉES	JOURS OUVRABLES DE VACANCES
Un an et moins de 17 ans	20 jours ouvrables
17 et 18 ans	21 jours ouvrables
19 et 20 ans	22 jours ouvrables
21 et 22 ans	23 jours ouvrables
23 et 24 ans	24 jours ouvrables
25 ans et plus	25 jours ouvrables

- 16-5.02** La personne salariée qui a moins d'un an de service continu au 30 juin bénéficie d'un jour et deux tiers de vacances payées par mois de service.
- 16-5.03** Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon le nombre d'années de service continu accumulées au 30 juin de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 30 juin.
- 16-5.04** La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année.
- 16-5.05** Les vacances doivent se prendre du 1^{er} juillet au 15 août qui suivent immédiatement la période de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre période, à moins d'une autorisation écrite de l'École à cet effet. Cependant, après entente avec la direction, la période de prise de vacances peut s'étendre jusqu'au 22 août.
- La personne salariée et l'École conviennent au plus tard le 1^{er} mai de la date de prise de vacances.
- 16-5.06** La personne salariée qui quitte le service de l'École a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.
- 16-5.07** Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix de la personne salariée après entente avec l'École.
- 16-5.08** Les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1^{er} avril et le 1^{er} mai de chaque année. Le choix des personnes salariées est soumis à l'approbation de l'École et celui-ci tient compte des exigences de chacun des services.
- 16-5.09** Toute absence autre que celles prévues à la clause 16-5.10 réduit la rémunération des vacances d'une personne salariée d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$) chaque fois qu'il y a cumul de six (6) jours ouvrables d'absence.

Toutefois, pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauche ou celui de départ compte pour un mois complet de service actif à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours

ouvrables aient été travaillés.

16-5.10 Les absences suivantes ne réduisent pas la rémunération des vacances :

- a) toute absence avec maintien du salaire;
- b) toute absence due à un accident de travail;
- c) toute absence pour invalidité n'excédant pas six (6) mois au cours d'une même année d'engagement;
- d) toute absence pour congés de maternité, de paternité ou d'adoption sauf les congés prévus aux clauses 11-1.27 et 11-1.28.

16-6.00 CONGÉS COMPENSATOIRES, JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

16-6.01 La personne salariée en service a droit à 13 jours chômés et payés par année d'engagement, et ce, conformément aux stipulations du présent article.

Seuls les jours chômés et payés où une personne salariée en service aurait eu droit à son traitement lors de ces jours sont payables en vertu du présent article. Toutefois, dans le cas d'une personne salariée qui travaille un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à 35 heures, elle a droit au minimum de jours payés et chômés égal au prorata du nombre d'heures prévues à son horaire par rapport à 35 heures sur la base du nombre de jours chômés et payés prévu à la présente clause.

16-6.02 Pour chaque année d'engagement, la personne salariée admissible aux conditions prévues à la clause 16-6.01 bénéficie des jours chômés et payés suivants :

- a) le 1^{er} janvier et la journée qui le précède ou celle qui le suit, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai, le 24 juin, le 1^{er} juillet, le premier lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre, le 25 décembre et la journée qui le précède ou celle qui le suit;
- b) le solde des autres jours chômés et payés est déterminé annuellement parmi les jours ouvrables compris durant la période s'étendant du 24 décembre au 3 janvier inclusivement.

L'employeur consulte le Syndicat avant de déterminer la date effective des congés fériés.

L'employeur transmet aux personnes salariées par voie électronique, puis affiche, dans les endroits habituels, avant le 1^{er} juin et jusqu'au 30 juin de l'année suivante, la liste des congés fériés et de leur date effective.

Copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

16-6.03 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires, après autorisation de sa direction, peut prendre les heures sous forme de congés compensatoires soit pendant la période des Fêtes, soit pendant la période des vacances estivales ou à tout autre moment établi après entente entre la personne salariée visée et sa direction.

16-6.04 À la demande d'une personne salariée, les parties peuvent examiner l'opportunité d'établir un programme d'aménagement du temps de travail.

16-6.05 La personne salariée bénéficie d'un congé payé pendant la semaine de relâche prévue au calendrier scolaire.

ARTICLE 17 CONDITIONS PROPRES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ET AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS NON ENSEIGNANTS

17-1.01 La personne salariée a accès aux dossiers des élèves conformément aux politiques et procédures établies par l'École et à la législation pertinente.

17-1.02 Les directions peuvent convoquer les personnes salariées pour toute rencontre collective durant l'année d'enseignement et ce, en tenant compte des dispositions suivantes :

- la personne salariée est tenue d'assister à ces rencontres collectives pendant son temps de disponibilité, sa semaine régulière de travail ou son horaire régulier de travail. Cependant, elle n'est jamais tenue d'assister à des rencontres collectives les samedis, les dimanches et les jours de fête.

17-1.03 À l'extérieur de son temps de disponibilité, la personne enseignante ne peut être tenu d'assister, sans compensation, pendant son année de travail, à plus de 4 réunions pour rencontrer les parents, dont 2 peuvent être tenues lors de journées pédagogiques où il n'y a pas de réunions de formation ou d'information convoquées par la direction. Ces réunions se terminent au plus tard à 21 heures.

À l'extérieur de sa semaine régulière de travail ou de son horaire régulier de travail, la personne professionnelle non enseignante assiste aux réunions prévues à la présente clause et est compensée.

17-1.04 Toute activité, camp ou voyage sont considérés comme des moyens pour atteindre un ou plusieurs objectifs d'un ou de plusieurs programmes d'études prescrits par les régimes pédagogiques du primaire et du secondaire. Toutefois, une personne salariée peut refuser d'utiliser un de ces moyens à la condition d'en présenter d'autres, jugés équivalents par la direction de l'École.

Dans les cas où une activité, un camp ou un voyage se tient à l'extérieur du temps de disponibilité, de la semaine régulière de travail ou de l'horaire régulier de travail de la personne salariée, un maximum de 2 journées par année sont accordées. À titre de compensation, ces journées sont prises, lors de journées pédagogiques de l'année en cours ou de l'année suivante, en accord avec sa direction.

ARTICLE 18 RÉMUNÉRATION

18-1.01 Le salaire d'une personne salariée est déterminé par sa scolarité et son expérience telles que définies par la convention.

L'École applique à ses personnes salariées les échelles de traitement des conventions collectives en vigueur dans les commissions scolaires.

Les échelles salariales applicables aux personnes salariées à l'emploi de l'École varieront aux mêmes dates que celles applicables aux personnes employées des commissions scolaires.

La personne salariée à temps partiel est rémunérée au prorata de la charge de travail d'une personne salariée à temps complet de la même catégorie.

- 18-1.02** a) Sous réserve des dispositions de l'article 17, le travail effectué à la demande ou après autorisation de la direction de l'École en dehors de l'horaire de travail de la personne professionnelle ou lors d'un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail ou de son horaire régulier de travail, selon que la personne professionnelle est à temps complet ou à temps partiel.

La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire équivalant au nombre d'heures effectuées, sans majoration.

Toute période choisie par la personne professionnelle pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit avoir été convenue entre elle et l'École; en cas de désaccord, l'École décide.

- b) Sous réserve des dispositions de l'article 17, les heures d'enseignement qu'une personne enseignante, à la demande de la direction, est appelée à effectuer en sus de la tâche qui lui est attribuée en vertu de la clause 15-4.01 a) sont considérées comme des heures supplémentaires.

La personne enseignante qui effectue des heures supplémentaires est rétribuée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Traitement annuel d'une personne salariée à temps complet} \times \text{nombre d'heures supplémentaires}}{1000}$$

- 18-1.03** Un montant représentant 1/200^e du traitement annuel de la personne enseignante est amputé pour chaque jour sans solde.
- 18-1.04** Un montant représentant 1/260^e du traitement annuel de la personne enseignante est amputé pour chaque jour d'absence où la personne est réputée être au travail selon la loi. Dans ce cas, une personne enseignante ne cumule plus de résiduel lorsque l'absence est de 100 jours de travail ou plus durant une année d'engagement. Lorsque l'absence excède 100 jours de travail ou plus durant une année d'engagement, la personne enseignante n'accumule plus de résiduel.
- 18-1.05** Pour la salariée enseignante, le calcul des indemnités de maternité conformément à l'article 11 de la présente convention collective correspond à 93% de 1/200 par jour ouvrable de travail.
- 18-1.06** Sous réserve de la clause 3-4.03 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le traitement de la personne salariée est versé par virement bancaire à tous les deux (2) jeudis pour la période se terminant le samedi.

Les modalités des versements sont basées sur 1/26^e du traitement annuel applicable.

Pour la personne salariée enseignante, la période de paie de l'année d'engagement débute le 4^e jeudi du mois d'août. Le dernier versement de l'année d'enseignement doit être ajusté de sorte qu'il est reçu, au plus tard le dernier jour de cette année de travail, soit 1/200^e de son traitement annuel applicable pour chaque jour de travail qu'elle a effectué.

Le traitement annuel est pour toute l'année d'engagement et comprend tous les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

Pour la personne salariée professionnelle non enseignante, la paie de vacances est versée en un seul versement avant le début du congé annuel à raison de 1/260^e de son traitement annuel applicable.

De même, la personne qui quitte le service reçoit, au moment de son départ, les sommes dues à titre de traitement.

Le versement de traitement devant échoir un jour férié est payé le jour ouvrable précédent.

La présente clause n'a pas pour effet d'accorder à la personne salariée un droit à une somme à laquelle elle n'a pas droit en vertu des autres dispositions de la convention collective.

- 18-1.06** Advenant une erreur sur la paye, soulevée en temps utile, l'Employeur corrigera cette erreur au moment du versement de la paye suivante.
- 18-1.07** Cependant lorsque la personne salariée reçoit du salaire en trop suite à une erreur administrative, la récupération du montant versé en trop par l'École sera effectuée à raison de 10 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.
- 18-1.08** Le bulletin de paye électronique comporte les informations suivantes :
- a) nom et prénom de la personne salariée;
 - b) date et période de paye;
 - c) salaire régulier brut;
 - d) salaire additionnel;
 - e) cotisations syndicales;
 - f) détail des déductions;
 - g) paye nette;
 - h) déductions pour fins de régime d'assurance, le cas échéant;
 - i) note explicative concernant toute modification apportée à la paye régulière.
- 18-1.09** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les relevés d'impôt provincial et fédéral.

ARTICLE 19 PERFECTIONNEMENT

- 19-1.01** L'École accorde annuellement pour le perfectionnement des personnes salariées une somme de 280 \$ par personne salariée à temps complet ou son équivalent. Les surplus d'une année sont transférés dans le budget de l'année suivante.
- 19-1.02** La politique de perfectionnement est établie après consultation du CPE; le CRT en assure son application.
- 19-1.03** L'établissement de la politique de perfectionnement et son application ne sont pas matière à grief.
- 19-1.04 Congé de perfectionnement sans salaire**
- Après avoir obtenu l'accord de l'École avant le 1^{er} avril pour la session d'automne ou avant le 1^{er} octobre pour la session d'hiver, la personne salariée permanente peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire. Cependant, sauf entente à l'effet contraire au CRT, les dates de départ et de retour de la personne salariée en congé de perfectionnement sans salaire doivent coïncider avec celles du début d'une session.
- 19-1.05** La personne salariée en congé de perfectionnement sans salaire est considérée à l'emploi de l'École. Il continue de bénéficier des avantages découlant du régime d'assurances collectives et du régime de retraite, à condition d'assumer sa quote-part et celle de l'École, si toutefois le contrat d'assurance et le régime de retraite le prévoient.
- 19-1.06** Sauf entente à l'effet contraire au CRT, la durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins 1 session et d'au plus 1 année. Pas plus de 3 personnes salariées à la fois peuvent bénéficier d'un tel congé.

ARTICLE 20 GRIEFS ET ARBITRAGE

- 20-1.00 PROCÉDURE DE GRIEF**
- 20-1.01** Tout grief est déposé et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 20-1.02** Le Syndicat ou la personne salariée qui veut déposer un grief en relation avec les dispositions de la convention doit déposer par écrit son grief à l'École dans les 30 jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief ou dans les 6 mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

- 20-1.03** Dès la soumission d'un grief à l'École, l'École ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but de tenter d'en arriver à une entente.
- 20-1.04** Saisie du grief, l'École dispose de 10 jours pour fournir sa réponse par écrit au Syndicat sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 4-2.04. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse de l'École est de 10 jours après la rencontre du CRT.
- 20-1.05** a) Le grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses visés et le correctif requis.
- b) Le formulaire du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendé, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.
- 20-1.06** Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les personnes représentantes de l'École et du Syndicat.
- Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 1^{er} juillet au 31 août de chaque année.
- 20-1.07** Pour les fins d'application du présent article, toute personne salariée qui a cessé d'être à l'emploi de l'École conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues en vertu de la convention. Ce droit doit toutefois être exercé dans les délais prévus au présent article.
- 20-2.00** **PROCÉDURE D'ARBITRAGE**
- 20-2.01** Si le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage parce qu'il n'est pas satisfait de la réponse de l'École ou parce que l'École a omis de répondre ou n'a pas répondu dans les délais prévus à l'article 20-1.00, il doit, une fois la procédure prévue à l'article 20-1.00 épuisée et dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus à la clause 20-1.05, donner un avis écrit à cet effet à l'École.
- 20-2.02** Suite à l'avis d'arbitrage prévu à la clause 20-2.01, les parties ont 10 jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande de nomination au ministre du Travail.
- 20-2.03** L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 20-2.04** La sentence de l'arbitre est motivée et signée par lui. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais.
- 20-2.05** Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Syndicat et de l'École à parts égales.
- 20-2.06** Dans la mesure du possible, l'audience de l'arbitrage se tient dans les locaux de l'École.

- 20-2.07** Malgré la clause 20-1.03, le grief se rapportant à la rémunération de la personne salariée peut être déposé dans les 12 mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief et la personne salariée recouvre le montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise.
- 20-2.08** Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre, lui soumet le désaccord pour décision finale.
- L'arbitre peut ordonner que les sommes dues portent intérêt aux taux fixés par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.
- 20-2.09** Dans tous les cas de suspension, congédiement ou toutes mesures disciplinaires, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'École et l'autorité pour établir tous droits et privilèges partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre le juge à propos, il accorde une indemnité à la salariée ou au salarié.
- 20-2.10** Au moment de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'École ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'elle a invoqués par écrit.
- 20-2.11** L'arbitre doit autant que possible, rendre sa décision dans les 60 jours après l'audience du grief. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

ARTICLE 21 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 21-1.01** L'École défraie le coût des déplacements, les frais de pension et de séjour, entre l'École et les autres lieux de travail où la personne salariée peut être appelée et autorisée à effectuer tout travail selon le régime établi par et pour l'École.
- 21-1.02** Dans l'établissement de l'horaire de travail d'une personne salariée, l'École tient compte du temps de déplacement prévu au présent article.

ARTICLE 22 DIVERS

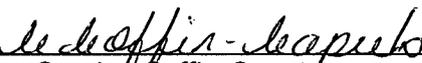
- 22-1.01** La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 août 2023.
- 22-1.02** Dans les 90 jours précédant l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations devront alors commencer selon les dispositions du Code du travail.

- 22-1.03** La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sous réserve des dispositions du Code du travail.
- 22-1.04** Les annexes et les lettres d'ententes font partie intégrante de la convention collective.
- 22-1.05** L'École et le Syndicat assument les frais d'impression de la convention, à parts égales, pour toutes les personnes salariées actuelles et futures.
- 22-1.06** Les erreurs ou les fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 25 janvier 2019.

École Vanguard Québec Ltée

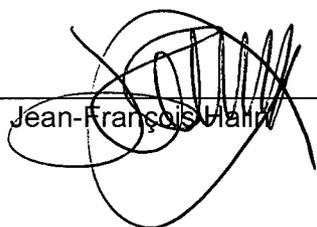
Syndicat des employés(es) de l'École Vanguard Québec Ltée (CSN)


Par : Carolyn Coffin-Caputo


Par : Micheline Filion


Par : Stéphane Proulx


Josiane Nadeau


Par : Jean-François Blain


Mélissa Niding

ANNEXE I**QUALIFICATIONS MINIMALES POUR LES PERSONNES PROFESSIONNELLES
NON ENSEIGNANTES ET QUELQUES ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES DES
DIFFÉRENTS CORPS D'EMPLOI**

1. PSYCHOLOGUE**A) Qualifications minimales**

Être membre de l'Ordre des psychologues du Québec.

B) Quelques attributions caractéristiques

La ou le psychologue effectue des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques générales de travail du service de psychologie en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie. Elle ou il est chargé de l'application de ces politiques.

Elle ou il rencontre les élèves, individuellement ou en groupe; elle ou il leur administre au besoin des tests d'intelligence, de personnalité ou certains tests spécifiques. Elle ou il participe à leur rééducation et à leur réadaptation. Elle ou il participe à l'élaboration et au suivi du plan individualisé d'intervention (PII) de certains élèves. Au besoin, elle ou il réfère l'élève aux personnes concernées ainsi qu'à des institutions spécialisées.

Elle ou il contribue à l'élaboration de programmes d'activités; elle ou il assiste et conseille l'administration, le personnel enseignant et les parents et leur communique les rapports appropriés. Elle ou il participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire.

Elle ou il monte et tient à jour le dossier des élèves en ce qui concerne son secteur.

2. TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR SOCIAL**A) Qualifications minimales**

Être membre de l'Ordre des travailleurs sociaux du Québec.

B) Quelques attributions caractéristiques

La travailleuse ou le travailleur social au moyen de l'approche individuelle ou de groupe, vise à ce que l'élève actualise au maximum son potentiel, surtout dans ses dimensions personnelles, familiales et sociales.

Elle ou il présente les recommandations qu'elle ou il juge appropriées afin que l'élève profite le plus pleinement possible de l'expérience scolaire.

Elle ou il sensibilise et anime le milieu quant à certains problèmes socioscolaires.

Elle ou il reçoit et analyse les demandes d'aide qui lui sont soumises, recherche et applique les solutions appropriées et, dans certains cas, réfère les élèves à des organismes spécialisés avec lesquels elle ou il collabore.

Elle ou il maintient à jour le dossier des cas dont elle ou il a la responsabilité.

3. ORTHOPHONISTE

A) Qualifications minimales

Être membre de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec.

B) Quelques attributions caractéristiques

L'orthophoniste dépiste et évalue les troubles du langage et de la parole et les troubles d'audition des élèves lors de rencontres individuelles ou de groupes. En collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, elle ou il sélectionne les élèves nécessitant des mesures spéciales et des services particuliers qui sont notés dans le plan individualisé d'intervention de l'élève (PII). Elle ou il détermine et applique une thérapie de rééducation appropriée; si nécessaire, elle ou il réfère certains cas à des cliniques spécialisées.

Dans l'exécution de ses tâches, elle ou il est appelé à participer à des études de cas avec des équipes multidisciplinaires en ce qui concerne les implications pédagogiques.

Dans ses fonctions, elle ou il est également appelé à établir des contacts étroits avec les parents, les enseignantes, les enseignants et les autres personnes impliquées.

Elle ou il donne des avis, au besoin, à l'École en matière d'aménagement des classes ainsi qu'en matière d'équipement propre à son secteur.

L'énumération des attributions caractéristiques propres à chaque corps d'emploi contenue dans la présente annexe n'est pas exhaustive et peut varier selon les besoins, après entente au CRT.

ANNEXE II**RÈGLES D'AVANCEMENT D'ÉCHELON POUR LES PERSONNES PROFESSIONNELLES
NON ENSEIGNANTES**

1. L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet ou le 1er janvier, à la condition que la personne professionnelle ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins 9 mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins 4 mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnel.

Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle la personne professionnelle reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la personne professionnelle bénéficie d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, sans traitement ou pour responsabilités parentales conformément aux dispositions de l'article 11, ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas 26 semaines par année d'engagement.

2. Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, l'École donne à la personne professionnelle, par écrit, les motifs de ce refus.

Un grief peut être déposé contre l'École à la suite d'un tel refus.

3. L'École peut accorder un avancement accéléré d'un échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à une personne professionnelle pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

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

4. À sa date d'avancement régulier d'échelon, la personne professionnelle bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux clauses 16-3.08 et 16-3.09.

ANNEXE III

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à une personne salariée permanente de voir son traitement, d'une période de travail donnée, étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé, lequel est utilisé à la fin de la période d'étalement de traitement.
2. **Admissibilité et conditions**
 - a) Toute personne salariée permanente peut participer au régime de congé à traitement différé à la condition d'en aviser par écrit l'École avant le 1^{er} avril.
 - b) N'est pas admissible au régime la personne salariée en congé couvert par l'assurance-salaire ou en congé sans solde au moment de l'entrée en vigueur du régime.
 - c) En aucun cas :
 1. les montants de traitement différé ne pourront être versés à une personne salariée à compter de sa retraite;
 2. l'application du régime n'aura pas pour but de différer de l'impôt;
 3. lors de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir une rémunération de l'École ou d'une autre personne ou d'une société avec qui l'École a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée de l'entente.
3. **Période de participation au régime**

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

DURÉE DE PARTICIPATION	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
DURÉE DU CONGÉ	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
12 mois	-	-	75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le salaire prévu à l'échelle pour la personne salariée.

4. Durée du congé et prestation de travail

- a) Le congé de 12 mois ou de 6 mois est pris la dernière année de participation au régime. Dans le cas d'une personne enseignante, le congé de 6 mois est pris soit les 100 premiers jours de travail de l'année scolaire, soit les 100 derniers jours.
- b) pendant le reste de la durée du régime, soit la période de travail, la prestation de travail de la personne salariée est la même que celle qu'elle ou il assumerait si elle ou il ne participait pas au régime.

5. Droits et avantages

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du régime et pour chacune des années y prévues, la personne salariée bénéficie des droits et avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime.

- a) Pendant le congé, la personne salariée n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du régime, la personne salariée a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et suppléments qui lui sont applicables.
- b) Sous réserve de la loi, chacune des années visées par le régime vaut une année de service aux fins des 2 régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE).
- c) À son retour, la personne salariée est réintégrée dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention collective et elle demeure à l'emploi de l'École pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

6. Retraite, désistement, congédiement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement, le congédiement ou la démission de la personne salariée, le régime prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites:

- a) le régime prend fin à la date de l'événement et l'École rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du régime, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la présente convention collective si le régime n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes et ce, sans intérêt;
- b) sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que la personne salariée aurait eus si elle n'avait adhéré au régime.

Ainsi si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

7. Congé sans traitement

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

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

8. Mise à pied

Advenant la mise à pied d'une personne salariée à la fin de son contrat d'engagement, la participation au régime de congé à traitement différé peut être prolongée jusqu'au 30 septembre à la demande de la personne salariée. Si à cette date elle ou il n'a pas été rappelé au travail le régime prend fin et les dispositions de la clause 6 s'appliquent.

9. Invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

dans ce cas, la personne salariée choisit sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire;

- 1) soit de continuer sa participation au régime et reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. La personne salariée a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au régime.

S'il advenait que l'invalidité dure durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier;

- 2) soit de mettre fin au régime 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 :

dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire;

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée.

La personne salariée a droit, durant son congé, au pourcentage du traitement prévu au régime. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la police-maîtresse tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance-salaire est basée sur le traitement déterminé par le contrat du régime. Si la date d'expiration du régime de cessation de participation au contrat survient au moment où elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité dure plus de 2 ans :

dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire;

durant les 2 premières années, la personne salariée est traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le régime cesse et le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10. Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues à l'alinéa c) de la clause 9 s'appliquent.

11. Congé de maternité, congé de paternité ou congé pour adoption

a) Le congé survient en cours du congé à traitement différé :

le congé ne peut être interrompu pour permettre la prise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption.

b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé :

le régime est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la présente convention collective pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption s'appliquent.

c) le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

dans ce cas, la personne salariée choisit :

- 1) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire;
- 2) soit de mettre fin au présent régime, auquel cas les dispositions de la clause 6 s'appliquent.

ANNEXE IV (À ÊTRE RÉVISÉ EN CRT)



CONTRAT D'ENGAGEMENT

L'École Vanguard Québec Ltée ayant son siège social au 1150 rue Deguire, Ville Saint-Laurent, retient les services de:

Adresse résidentielle: _____

Téléphone: _____ No. d'assurance sociale _____

Date de naissance: _____ Sexe: F M

	%			
Comme:	salarié(e) à temps complet <input type="checkbox"/>	_____	Permanent	oui <input type="checkbox"/>
	salarié(e) remplaçant <input type="checkbox"/>	_____		non <input type="checkbox"/>
	salarié(e) à temps partiel <input type="checkbox"/>	_____		

Salaire:

- a) catégorie du salarié-e _____
 classe d'emploi, s'il y a lieu _____
 i) scolarité : _____
 ii) expérience : _____
 iii) échelon : _____

b) salaire annuel de base (année 201____) : _____ \$

c) Ordres d'enseignement, champs et langues où la salariée ou le salarié est reconnu comme compétent:

Secteurs	Ordres d'enseignement	Champs	%
Anglais <input type="checkbox"/>	Primaire <input type="checkbox"/>	Adapt. scolaire/Orthopédagogie <input type="checkbox"/>	_____
		Éducation physique <input type="checkbox"/>	_____
Français <input type="checkbox"/>	Secondaire <input type="checkbox"/>	Sciences (Physique, Chimie) <input type="checkbox"/>	_____
		Arts <input type="checkbox"/>	_____

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant l'École et le Syndicat qui représente la salariée ou le salarié à l'emploi de l'École.

Durée du contrat:

Le présent contrat sera valide du _____ au _____ 201_____

Dispositions particulières:1. SALARIÉE OU SALARIÉ REMPLACANT:

M. (Mme) _____ est engagé(e) en
remplacement de

M. (Mme) _____ et ce contrat est
résiliable au plus tard au retour de M. (Mme) _____

ou au _____ sans avis et sans tacite reconduction.

2. ENGAGEMENT À POURSUIVRE DES ÉTUDES

Type de cours: _____	Qualification:	adapt. scol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		éduc. phys.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		arts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		sciences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preuve d'inscription:	oui	non	à venir	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Signé à _____ le _____ 201_____.

Directrice générale ou directeur général

Salariée ou salarié

ANNEXE V (À ÊTRE RÉVISÉ EN CRT)

 ÉCOLE VANGUARD QUÉBEC SCHOOL		RAPPORT JOURNALIER D'ABSENCE					
NOM		PRÉNOM		FONCTION	ÉCOLE		
DÉBUT		DERNIER JOUR D'ABSENCE		DURÉE TOTALE		MOTIF (Voir formulaire Codes d'absence) Détails	Prolongation
DATE	HEURE	DATE	HEURE	JOURS	HEURES		
AA MM JJ		AA MM JJ					

CETTE DÉCLARATION ÉQUIVAUT À UNE DÉCLARATION SOLENNELLE EN VERTU DE LA LOI DE LA PREUVE AU CANADA EN FOI DE QUOI J'AI SIGNÉ

COMMENTAIRES: _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ DATE SIGNATURE DE LA DIRECTION DATE

RESSOURCES FINANCIÈRES TRAITÉ PAR: _____ LE ____ / ____ / ____

 ÉCOLE VANGUARD QUÉBEC SCHOOL		RAPPORT JOURNALIER DE TRAVAIL				
NOM		PRÉNOM		FONCTION	ÉCOLE	
JOURS	DATE			CODE VOIR VERSO	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES	
	AN	MOIS	JOUR		HRES	MINUTES
LUNDI						
MARDI						
MERCREDI						
JEUDI						
VEDREDI						

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ DATE

SIGNATURE DE LA DIRECTION DATE

COMMENTAIRES: _____

COPIE BLANCHE ET CANARI: RESSOURCES FINANCIÈRES COPIE ROSE: EMPLOYÉ COPIE VERGE D'OR: REMPLAÇANT

ANNEXE VI**QUALIFICATIONS EXIGÉES POUR LES PERSONNES ENSEIGNANTES**

I. LES QUALIFICATIONS**1. Personne enseignante exerçant dans le champ de l'adaptation scolaire ou l'orthopédagogie**

- i) Avoir acquis sa permanence dans le champ de l'adaptation scolaire ou l'orthopédagogie avant le 30 mars 2011
OU
- ii) Détenir un permis ou un brevet d'enseignement spécialisé en adaptation scolaire ou orthopédagogie
OU
- iii) Détenir une formation universitaire en enseignement au primaire ou au secondaire ainsi qu'un permis ou un brevet d'enseignement et s'engager à obtenir une formation universitaire, en adaptation scolaire ou orthopédagogie, d'un programme de 30 crédits au minimum en réussissant au moins 6 crédits par année. Un minimum de 15 crédits complétés est requis pour l'obtention d'un poste en ce champ. Pour la personne enseignante des champs Arts ou Éducation physique, un minimum de 30 crédits complétés requis pour l'obtention d'un poste dans ce champ.

2. Personne enseignante exerçant dans les champs Arts ou Éducation physique

- i) Avoir acquis sa permanence dans le champ où il exerce avant le 30 mars 2011
OU
- ii) Détenir un permis ou un brevet d'enseignement spécialisé dans le champ visé
ET
Détenir une formation en adaptation scolaire ou orthopédagogie d'un minimum de 15 crédits ou s'engager à l'obtenir en réussissant au moins 6 crédits par année

3. Personne enseignante exerçant dans le champ Sciences

- i) Avoir acquis sa permanence dans le champ où il exerce avant le 30 mars 2011
OU
- ii) Détenir un permis ou un brevet spécialisé dans le champ visé
ET
Détenir une formation universitaire en adaptation scolaire ou orthopédagogie d'un programme d'un minimum de 30 crédits ou s'engager à l'obtenir en réussissant au moins 6 crédits par année
OU
- iii) Détenir un permis ou un brevet d'enseignement spécialisé en adaptation scolaire ou orthopédagogie
ET
Détenir une formation d'un programme universitaire d'un minimum de 30 crédits ou s'engager à l'obtenir en réussissant au moins 6 crédits par année.

II. DIVERS

Les qualifications exigées dans la présente annexe sont sans égard à celles exigées à la clause 7-4.03 de la convention collective, lesquelles ne sont valables qu'aux fins de la supplantation qui y est prévue.

Cependant, une fois la supplantation effectuée, la présente annexe s'applique intégralement.

III. SALARIÉ REMPLAÇANT

La présente annexe ne s'applique pas à la personne salariée remplaçante.

IV. DIVERS

L'École défraie 50% des frais de scolarité relatif à une qualification de la présente annexe.

ANNEXE VII**SURVEILLANCES DES DÎNERS DES ÉLÈVES PAR LES PERSONNES ENSEIGNANTES AU
PRIMAIRE**

Pendant la durée de la présente convention, l'école n'exigera pas des personnes enseignantes du primaire qu'elles effectuent la surveillance des dîners des élèves, de même que toute autre surveillance non prévue à la clause 15-5.01 de la convention collective.

ANNEXE VIII
OBSERVANCE DE FÊTES RELIGIEUSES

ATTENDU QUE l'École Vanguard offre un projet éducatif à caractère interculturel;

ATTENDU QUE le calendrier scolaire du projet éducatif est établi de façon traditionnelle en fonction de la société québécoise;

ATTENDU QUE certaines personnes salariées couvertes par la présente convention sont liés par l'observance des fêtes religieuses;

ATTENDU QU'en vertu de la convention, l'année de travail des personnes enseignantes à temps complet compte 200 jours et celle des personnes professionnelles non enseignantes 260 jours;

ATTENDU QUE la présente convention prévoit 3 jours ouvrables sans perte de traitement à la clause 12-1.01 h);

ATTENDU QUE les parties désirent trouver un accommodement pour faciliter aux personnes salariées l'observance de leur religion, dans le respect de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12);

L'École consent aux personnes salariées de religion juive et musulmane, le nombre de journées de congé nécessaire pour l'observance des fêtes suivantes :

- Rosh Hashanah
- Yom Kippur
- Journée de la fin du mois et du jeûne (AID-ELFAR)
- La commémoration du sacrifice d'Abraham (AID-ELADHA)

ANNEXE IX**ÉLÈVES EN DÉPASSEMENT DE L'ÂGE DE 18 ANS SELON LES REGLES BUDGETAIRES**

Il s'agit de l'élève en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, âgé de 18 ans ou plus sans avoir atteint l'âge de 21 ans au 30 juin de l'année scolaire en cours, qui a été inscrit depuis 3 ans et plus dans le même établissement réservant ses services à des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en vertu de son permis, et qui ne répond pas aux critères d'obtention du diplôme d'étude secondaire dans l'année scolaire en cours.

ANNEXE X

CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 15-1.02 d)

I-

	<u>Années d'expé- rience</u>	<u>Échelons d'expé- rience</u>
L'enseignante ou l'enseignant X est actuellement payé à	0	1
Après 90 jours	1	2
+ Après $\frac{45}{(135)} + 90$ jours	2	3
Après $\frac{45}{(135)} + \frac{45}{(135)} + 90$ jours	3	4
Après $\frac{45}{(135)} + \frac{45}{(135)} + 90$ jours	4	5
Après 1 année à temps plein + (6-4.02)	5	6
Après à temps partiel, à la leçon ou comme suppléante ou suppléant occasionnel $\frac{45}{(135)} + 90$ jours	6	7

II-

Année scolaire	Jours de travail crédités			Utilisation des jours aux fins du calcul de l'expérience ¹			Solde après uti- lisa- tion	Nombre d'années d'expé- rience reconnue
	Solde re- porté	Jours travaillés	Total	45	90	45		
A	-	10	10	-	-	-	10	-
B	10	115	125	-	90	-	35	1
C	35	120	155	45	90	-	20	2
D	20	170	190	45	90	45	10	3
E	-	125	125	-	90	-	35	4
F	35	80	115	45	-	-	70	4
G	70	65	135	-	90	45	-	5

¹ Les jours crédités sont utilisés uniquement si leur nombre est égal ou supérieur à 45 ou 90 selon le cas, le tout à raison de bloc de 45 ou 90.

Référence : clause 15-1.02 d)

ANNEXE XI**MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CLAUSE 15-4.03**

1. À l'intérieur de leur temps de présence à l'École, les personnes enseignantes bénéficient au cours de la même année scolaire, pour la rédaction ou la gestion des plans individualisés d'intervention (PII) prévus à la clause 15-4.01 e) :
 - au primaire et au secondaire, de 6 minutes par élèves par semaine (15-4.03 b));
 - au primaire, de 4 journées pédagogiques et d'une journée et demie (1/2) pour les titulaires de classe après entente avec la direction (15-4.03 d))
 - au secondaire, de 4 journées pédagogiques et de 8 périodes d'une heure et demie (1/2) tenues les mercredis après-midi (15-4.03 d))
2. Au primaire, les titulaires de classe et les orthopédagogues associés ont droit de faire du télétravail durant 2 journées pédagogiques pour la rédaction ou la gestion des plans individualisés d'intervention (PII)
3. Au secondaire, les personnes enseignantes qui ont entre 8 et 11 plans individualisés d'intervention inclusivement ont droit de faire du télétravail durant une journée pédagogique pour la rédaction à la gestion des plans individualisés (PII)
4. Les personnes enseignantes du secondaire qui ont 12 plans individualisés d'intervention et plus ont droit de faire du télétravail pendant deux journées pédagogiques pour la rédaction et la gestion des plans individualisés d'intervention (PII)
5. Les modalités d'application décrites ci-dessus seront réévaluées par les parties lors du renouvellement de la convention collective

LETTRE D'ENTENTE NO 1**CHAMPS D'ENSEIGNEMENT DE LA LANGUE SECONDE**

Les parties reconnaissent la pratique existante de qualifications et exigences en langue seconde et conviennent que les personnes salariées suivantes bénéficient, à compter de la date de signature de la convention collective 2018-2023 de droits acquis pour les qualifications et exigences en langue seconde :

-
-
-
-
-



LETTRE D'ENTENTE NO 2

31 JAN 15 PM 1:43

CONCERNANT LES PERSONNES EXEMPTÉES DE L'ANNEXE VI

Les parties reconnaissent que les personnes salariées suivantes sont exemptées de l'application de l'Annexe VI :

-
-

