

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-9975

N° dossier d'accréditation : AM-1002-9756

EMPLOYEUR ÉCOLE SECONDAIRE SAINT-JOSEPH DE SAINT-HYACINTHE 2875, AVENUE BOURDAGES NORD SAINT-HYACINTHE QC J2S 5S3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE SECONDAIRE ST-JOSEPH (CSN) 2000, RUE GIROUARD OUEST, BUREAU 201 SAINT-HYACINTHE QC J2S 3A6 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTREAL QC H2K 4M5		
Date signature : 2018-12-17	Nombre de salariés visés : 83	Date début : 2018-08-22
Date dépôt : 2018-12-20		Date d'expiration : 2022-08-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-12-27
Téléphone Date

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



ÉCOLE SECONDAIRE
SAINT-JOSEPH

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

INTERVENUE ENTRE

**L'ÉCOLE SECONDAIRE
SAINT-JOSEPH DE SAINT-HYACINTHE**

ET

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES
ET ENSEIGNANTS
DE L'ÉCOLE SECONDAIRE ST-JOSEPH (CSN)**



2018-2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR.....	6
ARTICLE 3 - AFFICHAGE ET RÉUNIONS	7
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 5 – CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 6 - COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS	13
ARTICLE 7 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	14
ARTICLE 8 - COMITÉ PÉDAGOGIQUE.....	16
ARTICLE 9 - RESPONSABILITÉ CIVILE	19
ARTICLE 10 - CESSIION, MODIFICATION DES STRUCTURES, FERMETURE	20
ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
ARTICLE 12 - CHARGE PUBLIQUE.....	24
ARTICLE 13 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES	25
ARTICLE 14 - SANTÉ ET SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	26
ARTICLE 15 - ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETÉ, MISE À PIED	27
ARTICLE 16 - SERVICES ÉDUCATIFS	34
ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE GRIEFS	50
ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION	53
ARTICLE 19 - CLASSEMENT	54
ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE	57
ARTICLE 21 - ASSURANCES.....	59
ARTICLE 22 - CONGÉS PARENTAUX.....	61
Section I - Dispositions générales.....	61
Section II - Congé de maternité.....	62
Section III - Autres congés parentaux.....	70
ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX.....	78
ARTICLE 24 - PERFECTIONNEMENT	81
ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SALAIRE	82
ARTICLE 26 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	83
ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	87
ARTICLE 28 -DIVERS	89
ARTICLE 29 –DURÉE DE LA CONVENTION.....	90
ANNEXE « A ».....	91

ARTICLE 1 - DÉFINITION

1.01 **Définitions**

Dans la convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué. Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1.02 **Année d'engagement**

Période durant laquelle l'Enseignant est à l'emploi de l'Employeur, soit du premier (1^{er}) septembre d'une année au trente et un (31) août suivant.

1.03 **Année d'enseignement**

Les deux cents (200) jours ouvrables tels que définis par le règlement du ministère et répartis entre la dernière quinzaine (15) du mois d'août d'une année et le trente (30) juin suivant, selon le calendrier scolaire à moins d'entente différente avec le Syndicat.

1.04 **Année d'expérience**

Toute année d'exercice de l'enseignement, de la profession ou toute autre année jugée équivalente, reconnue par l'Employeur conformément à la présente convention.

1.05 **Année de scolarité**

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée par l'Employeur selon le « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

1.06 **Année de travail**

L'année de travail de l'Enseignant comporte deux cents (200) jours de travail, dont au moins vingt (20) journées pédagogiques sujettes à modification en fonction des règles du Ministère, réparties en s'inspirant du calendrier scolaire des Commissions scolaires des Patriotes et de St-Hyacinthe en faisant l'harmonisation selon les divergences.

1.07 **Congédiement**

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

1.08 **Conjoint et conjointe**

Sont considérées conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ; ou
- b) qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ;
 ou
- c) qui, de sexe différent ou de même sexe, vivent maritalement depuis au moins un an.

1.09 **Disciplines**

Celles mentionnées à la clause 16.13.

1.10 **Employeur ou École**

L'École secondaire St-Joseph de St-Hyacinthe.

1.11 **Enseignant**

Toute personne employée par l'Employeur couverte par le certificat d'accréditation exécutant les tâches décrites à la clause 16.01.

1.12 **Enseignant à la leçon**

Enseignant engagé par l'Employeur qui satisfait aux exigences de la discipline pour laquelle il est engagé et qui enseigne au plus dix (10) périodes par cycle de sept (7) jours. La création d'une tâche d'Enseignant à la leçon ne peut avoir pour résultat le fractionnement d'une tâche à temps complet ou à temps partiel d'un autre Enseignant.

1.13 Enseignant à temps complet

Tout Enseignant engagé par l'Employeur par un contrat d'engagement de douze (12) mois qui assume une tâche complète soit ; d'au moins vingt-quatre (24) périodes de service d'enseignement sur un cycle de sept (7) jours. Cependant, le paiement du salaire est basé sur vingt-six (26) périodes par cycle pour obtenir cent pour cent (100 %) du salaire prévu à l'échelle des salaires. À défaut, l'Employeur paie au prorata sauf pour l'Enseignant à la leçon. Toutefois, l'Enseignante ou l'Enseignant engagé avant le premier (1^{er}) octobre d'une année pour assumer une tâche complète d'enseignement pour le reste de l'année détient un contrat à temps complet, sauf pour le salaire.

1.14 Enseignant à temps partiel

Tout Enseignant engagé par l'Employeur par un contrat d'engagement de douze (12) mois qui assume une tâche supérieure à dix (10) périodes par cycle et inférieure à celle d'un Enseignant à temps complet, sous réserve des dispositions de la clause 1.12.

1.15 Enseignant remplaçant

Tout Enseignant engagé par l'Employeur par un contrat d'engagement de douze (12) mois ou moins, qui remplace un ou des Enseignants en congé ou libéré(s) en vertu des dispositions de la convention.

1.16 Enseignant suppléant

Un Enseignant engagé par l'Employeur sur une base occasionnelle pour dispenser des activités d'enseignement d'un Enseignant temporairement absent.

Cependant, après vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs de remplacement d'un Enseignant, l'Enseignant suppléant acquiert le statut de remplaçant et l'Employeur lui verse, rétroactivement à la première (1^{re}) journée de remplacement, le traitement d'un Enseignant remplaçant.

Une ou des absences de l'Enseignant suppléant occasionnellement totalisant trois (3) jours ou moins pendant l'accumulation de ses vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation. Les jours d'absences ci-haut

mentionnés ne comptent pas dans la compilation des vingt-cinq (25) jours ouvrables.

1.17 Grief

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

1.18 Jour ouvrable

Aux fins de calcul des délais référant aux jours ouvrables dans cette convention, un jour ouvrable est un jour compris du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par l'Employeur durant l'année d'enseignement.

1.19 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1.20 Mise à pied

Interruption des services actifs d'un Enseignant à la fin de son contrat d'engagement selon les modalités spécifiées à la clause 15.22.

1.21 Non-réengagement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un Enseignant non permanent. Le non-réengagement ne peut jamais être interprété comme un congédiement et ne peut faire l'objet d'un grief et/ou d'un arbitrage.

1.22 Période

Signifie soixante (60) minutes de services éducatifs.

1.23 Salaire

Rémunération totale à laquelle un Enseignant a droit en vertu de la présente convention collective.

1.24 **Salaire brut d'un jour ouvrable**

Salaire annuel brut divisé par deux cents (200).

1.25 **Services complémentaires aux élèves**

Les activités assumées par les Enseignants auprès de l'élève dans le but de contribuer à la réalisation des objectifs de l'éducation scolaire, notamment en matière de développement personnel et social.

1.26 **Services éducatifs**

Un ensemble structuré de services d'enseignement, de services personnels aux élèves et de services complémentaires aux élèves.

1.27 **Services d'enseignement**

Les activités assumées par le personnel Enseignant auprès de l'élève dans le but de contribuer à la réalisation des objectifs de l'éducation scolaire tels qu'ils sont définis dans les programmes d'études.

1.28 **Surveillant**

Personne engagée par l'Employeur sur une base occasionnelle pour remplacer un Enseignant temporairement absent mais qui ne dispense pas d'activités d'enseignement.

1.29 **Syndicat**

Le Syndicat des Enseignantes et des Enseignants de l'École Secondaire St-Joseph (CSN).

1.30 **Titulaire**

Enseignant qui assume la responsabilité d'un groupe par l'animation et par des rencontres avec l'élève, un sous-groupe et le groupe. Son intervention doit viser l'amélioration du rendement scolaire de l'élève et l'accompagner dans son cheminement à l'École.

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

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel des Enseignants couverts par le certificat d'accréditation aux fins de négocier une convention collective et aux fins d'application de ladite convention.

2.02 La convention collective s'applique à tous les Enseignants.

2.03 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'Employeur.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment : le droit de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches et de les assigner aux Enseignants, le droit d'engager, de non réengager, de discipliner, de congédier, d'accorder la permanence aux Enseignants ainsi que d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution. Le droit de gérer et d'administrer l'institution n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des Enseignants, tels que spécifiquement mentionnés dans la présente convention.

2.04 a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout Enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) ;

b) L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout Enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent ;

c) Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre un Enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

2.05 Les Enseignants reconnaissent le caractère confessionnel de l'École secondaire St-Joseph de St-Hyacinthe et s'engagent à le respecter. Les Enseignants collaborent avec l'Employeur dans la mesure du possible pour la promotion auprès des élèves du caractère confessionnel de l'École.

ARTICLE 3 - AFFICHAGE ET RÉUNIONS

- 3.01** Le Syndicat peut afficher aux tableaux d'affichage des salles des Enseignants et distribuer dans leurs pigeoniers les avis, bulletins et documents signés par un représentant autorisé du Syndicat.
- 3.02** L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local. À partir de meubles déjà en sa possession, l'Employeur fournit également au Syndicat pour ledit local un bureau, des tables, des chaises et une ligne téléphonique.
- 3.03** Le Syndicat a le droit de tenir des réunions dans les locaux de l'Employeur moyennant une autorisation préalable de la Direction générale et à la condition qu'un local soit disponible. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires. L'Employeur doit être avisé de la tenue d'une telle réunion au moins deux (2) jours ouvrables avant.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01** L'Employeur prélève, sur le salaire brut de chaque Enseignant, un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du Syndicat.
- L'Employeur prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au paragraphe précédent. Un prélèvement doit toujours être précédé d'un avis écrit à cet effet d'au moins vingt (20) jours ouvrables.
- 4.02** L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir le quinze (15) du mois suivant au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- 4.03** L'état détaillé indique les noms et prénoms des Enseignants, le salaire annuel, 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. Après entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.
- 4.04** Pour toute autre cotisation à caractère de bienfaisance, l'Employeur dispose d'un délai de vingt (20) jours ouvrables, après réception d'une copie de la résolution adoptée par l'assemblée à cette fin, pour percevoir et verser au Syndicat la somme prévue.
- 4.05** L'Employeur inscrit le montant de la cotisation syndicale sur les formules T-4 et Relevé I.
- 4.06** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à la décision finale de la Commission des relations du travail, suivant les dispositions du Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.
- 4.07** Eu égard à la clause 63 du Code du travail, tout Enseignant, doit, comme condition d'emploi et de son maintien, adhérer et maintenir son adhésion et les conditions de son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

ARTICLE 5 – CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Tout Enseignant désigné par le Syndicat peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles, sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat.

De plus, les membres de l'exécutif syndical peuvent s'absenter pour un total de quarante (40) périodes au cours de l'année scolaire afin d'accomplir les tâches découlant de leurs fonctions d'officiers syndicaux.

Les demandes de libération prévues au présent article doivent être formulées par écrit et remises à l'employeur, cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

L'Employeur doit facturer le Syndicat, au plus tard, cinq (5) mois après la libération ci-avant mentionnée et le Syndicat paie ladite facture, au plus tard, dans les trente (30) jours de sa réception. Il n'y a cependant lieu à remboursement que dans le cas où la participation de l'Enseignant à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à son horaire et que l'Employeur doive effectivement pourvoir à la suppléance de l'Enseignant.

5.02 Telle libération peut être refusée :

- a) Si un Enseignant a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de quinze (15) jours ouvrables. La libération est pour une journée complète.
- b) Si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- c) Si l'ensemble des Enseignants a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisation d'absences totalisant cent cinquante (150) périodes dont un maximum de quarante (40) périodes pouvant être utilisées afin d'accomplir les tâches découlant de leurs fonctions d'officiers syndicaux.

5.03 L'Employeur accepte de libérer six (6) périodes à la tâche des membres de l'exécutif syndical pour exercer leurs fonctions syndicales. Ces périodes peuvent être fractionnées en demi-périodes. Lesdites périodes sont sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat. Les noms des personnes concernées ainsi que le nombre

de périodes devant être libérées à leur tâche sont donnés à l'Employeur au plus tard le premier (1^{er}) juin.

Les périodes ainsi libérées de la tâche de l'enseignant sont considérées comme du service d'enseignement, au sens de la convention et elles ne sont pas considérées dans le cadre de l'application de la clause 5.02 c).

- 5.04** Si la rencontre du CRT a lieu durant les heures de travail, un Enseignant dont le grief est discuté en CRT peut s'absenter sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.
- 5.05** Tout requérant d'un grief qui est en audition lors d'un arbitrage et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis écrit à l'Employeur, avec salaire, afin de participer aux séances d'arbitrage. Le Syndicat rembourse à l'Employeur ledit salaire selon les termes de la clause 5.12.
- 5.06** Tout Enseignant appelé comme témoin par l'Employeur lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail au moment que lui indique l'Employeur sans perte de salaire. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences du tribunal. Si l'Enseignant est appelé comme témoin par le Syndicat, celui-ci avise l'Employeur par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant son témoignage. L'Enseignant est libéré pour rendre son témoignage sans perte de salaire au moment convenu entre l'Employeur et le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé à cette occasion en plus de tous les autres avantages attachés au salaire, le tout selon les mêmes modalités que celles prévues à la clause 5.12.
- 5.07** Si la réunion d'un comité prévu à la convention collective est convoquée par la Direction générale pendant les heures de travail, l'Enseignant qui siège sur le comité est libéré sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.
- 5.08** Le comité de négociation est composé d'un maximum de cinq (5) membres libérés, sans perte de salaire et sans remboursement par le Syndicat, pour participer aux séances de renouvellement de la convention collective, et ce, durant les heures normales de travail, aux heures et aux jours où les parties fixeront ces rencontres. Les membres du comité devront être également libérés une (1) heure avant ladite

séance de négociation, sans perte de salaire et sans remboursement par le Syndicat.

- 5.09**
- a) Si un Enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération nationale des Enseignantes et des Enseignants du Québec (FNEEQ) ou au Conseil central, l'Employeur, sur avis écrit adressé à cette fin trente (30) jours à l'avance, libère à temps plein cet Enseignant avec salaire remboursable par le Syndicat selon les termes prévus à la clause 5.12. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année ;
 - b) Les mêmes dispositions s'appliquent à tout Enseignant appelé à remplir une fonction syndicale permanente ;
 - c) Les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) du présent article n'ont pas pour effet de libérer plus de deux (2) Enseignants à la fois ;
 - d) L'Employeur accorde une libération supplémentaire annuelle pouvant aller jusqu'à vingt-huit (28) périodes maximum pour la participation au Bureau fédéral ou à un comité permanent de la FNEEQ, et ce pour l'ensemble des salariés. Pour toute absence, le Syndicat avise l'Employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Les libérations sont sans perte de salaire, mais avec remboursement par le syndicat selon les termes prévus à la clause 5.12. Ces journées sont fractionnables à la période.
- 5.10** Toute demande de congé pour activités syndicales doit être signée par l'Enseignant et approuvée par un représentant autorisé du Syndicat.
- 5.11**
- a) Quand un Enseignant est libéré pour une fonction permanente et qu'il désire reprendre sa tâche d'enseignement, il donne à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours. Il ne peut cependant réintégrer son emploi avant le début de la prochaine étape scolaire suivant la réception de son avis à moins d'entente contraire avec l'Employeur ;
 - b) Si l'Enseignant cesse d'exercer ses fonctions syndicales permanentes et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa tâche d'enseignement, cet Enseignant bénéficie alors d'un congé sans salaire à compter de la date où l'Employeur est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel l'Enseignant est libéré ;

- c) Dans le cas d'une démission ou d'une non-réélection d'un Enseignant à un poste électif prévu au paragraphe a) de la clause 5.09 et après avoir reçu un avis écrit de l'Enseignant à cet effet, d'au moins trente (30) jours, l'Employeur réintègre l'Enseignant dans ses fonctions. L'Enseignant ne peut cependant réintégrer son emploi avant le début de la prochaine étape scolaire suivant la réception de son avis à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

5.12 Pour le présent article, les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur à titre de remboursement de salaire sont celles correspondant au coût réel de remplacement de l'Enseignant concerné et qui ne doit pas excéder un deux cent soixantième (1/260^e) du salaire annuel de celui-ci, pour chaque jour ouvrable d'absence. Elles sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'une facture détaillée indiquant le nom de l'Enseignant absent, la durée de l'absence et le montant à être versé.

5.13 Tout Enseignant libéré pour activités syndicales est considéré à l'emploi de l'Employeur pour toutes les fins prévues à la convention collective.

ARTICLE 6 - COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le quinze (15) octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des Enseignants pour l'année courante avec l'horaire de chacun et les groupes auxquels ils enseignent et le nombre d'élèves par groupe.

Le Syndicat est également avisé, chaque mois, de tout changement de fonction, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement de nouveaux Enseignants.

6.02 L'Employeur affiche copie de toute directive ou document d'ordre général à l'intention d'un groupe ou de l'ensemble des Enseignants concernant les conditions de travail et en dépose une copie dans le pigeonier du Syndicat prévu à cet effet.

6.03 Le plus tôt possible et au plus tard le quinze (15) octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des journées pédagogiques auxquelles la présence des Enseignants à temps partiel n'est pas requise. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées. Il est entendu que la présence des Enseignants à temps partiel n'est requise qu'au prorata de leur tâche.

6.04 Le plus tôt possible mais au plus tard le trente (30) septembre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste complète et à jour des coordonnées des Enseignants à son emploi. Ces coordonnées doivent comprendre l'adresse postale et courriel personnelle complète, ainsi que le numéro de téléphone et/ou de téléphone cellulaire.

ARTICLE 7 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

- 7.01** Le comité des relations du travail (CRT) est un organisme consultatif de rencontre des parties où celles-ci discutent de toute question concernant l'interprétation et l'application de la convention collective, les conditions de travail des Enseignants, la grille horaire, ainsi que la bonne marche de l'École. Dans la mesure où des solutions sont proposées, trouvées et acceptées, les parties s'engagent à les mettre en application.
- 7.02** Le CRT est composé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur. Chaque partie désigne également un substitut. L'Employeur s'engage à ce que les réunions se tiennent pendant une période libre (dernière période de la journée) à l'horaire des personnes représentant le Syndicat.
- L'Employeur accorde annuellement deux (2) journées de libération pour chaque représentant syndical siégeant au CRT. Ces libérations sont prises lors des sessions d'examen, le tout sans perte de salaire et sans remboursement de la part du Syndicat.
- 7.03** Au plus tard le dix (10) juin de chaque année, chaque partie nomme ses personnes représentantes et en informe l'autre partie par écrit.
- 7.04** Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande de convocation par l'une ou l'autre des parties.
- Toutefois, pendant les vacances d'été et les périodes de congé, le CRT ne peut être convoqué sans l'accord du Syndicat et de l'Employeur. La partie qui demande une réunion de CRT ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour fournit la documentation pertinente qu'elle possède. Un projet d'ordre du jour ainsi que les documents pertinents à la réunion sont transmis à l'autre partie au moins trois (3) jours ouvrables avant la réunion.
- Pour qu'il y ait quorum, tous les membres du Comité doivent être présents.
- 7.05** Un Enseignant dont le cas doit être discuté au CRT est préalablement averti et elle ou il peut, à sa demande, être entendu par le CRT.

- 7.06** Tout grief peut être soumis au CRT soit par l'Employeur ou par le Syndicat.

- 7.07** Le procès-verbal, après son adoption à la réunion subséquente, devient officiel et public.

ARTICLE 8 - COMITÉ PÉDAGOGIQUE

8.01 Le Comité pédagogique est un comité consultatif permanent regroupant les parties. Il a pour fonction de faire des recommandations à l'Employeur sur toute question susceptible de maintenir, d'améliorer ou de développer la vie pédagogique de l'École.

8.02 Au plus tard le trente (30) juin précédant la prochaine année scolaire, chaque partie nomme ses représentants et informe l'autre par écrit de ces nominations et de tout changement.

8.03 Le Comité se compose :

- a) d'au moins deux (2) membres de la direction;
- b) de huit (8) Enseignants ayant une tâche minimale de dix-huit (18) périodes sur vingt-six (26), dont douze (12) périodes dans la discipline concernée :

Anglais (langue seconde) et Espagnol (langue tierce) :	un (1) Enseignant
Arts (Arts Plastiques, Danse, Art Dramatique et Musique) :	un (1) Enseignant
Français (Langue d'enseignement), Méthodologie et Technique de travail :	un (1) Enseignant
Mathématique :	un (1) Enseignant
Univers social (Géographie, Histoire, Éducation financière, Monde contemporain) :	un (1) Enseignant
Science et technologie :	un (1) Enseignant
Éducation physique et à la santé :	un (1) Enseignant
Toutes les autres disciplines :	un (1) Enseignant, incluant les enseignants du PEP ;

8.04 Le Comité se réunit six (6) fois par année scolaire, en ayant comme objectif de se réunir environ une (1) fois par étape scolaire à l'extérieur de l'horaire des élèves.

8.05 Le projet d'ordre du jour est affiché au moins deux (2) jours avant la date de la rencontre sur le tableau mis à la disposition du Syndicat et une copie dudit projet est transmise au Syndicat par la partie qui confectionne

l'ordre du jour. Le membre qui inscrit un sujet à l'ordre du jour fournit, en même temps, la documentation qu'il juge pertinente.

8.06 Le Comité pédagogique est consulté sur les sujets suivants

- a) le développement, la coordination et l'implantation des programmes d'étude et des matières à option à offrir aux élèves;
- b) les conditions et l'organisation du travail scolaire des élèves, y compris les mesures et l'évaluation du rendement scolaire;
- c) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques (manuels, bibliothèque, techniques médiatiques et informatiques);
- d) les critères de nature académique relatifs au classement et à la promotion des élèves;
- e) la planification et l'organisation des journées pédagogiques et des réunions des parents prévues au calendrier scolaire;
- f) la fermeture d'un cours ou ouverture d'un nouveau cours;
- g) la coordination du travail par niveau et entre les champs;
- h) les politiques relatives aux dépenses à incidence pédagogique;
- i) la grille-matière;
- j) l'encadrement des élèves (discipline et pédagogie). Il est cependant entendu que pour ces sujets, les membres de la direction des services aux élèves seront informés de la tenue des travaux et pourront participer de plein droit aux discussions et recommandations;
- k) le perfectionnement des Enseignants.

8.07 Pour qu'il y ait quorum, il faut qu'un représentant de la direction et au moins cinq (5) représentants des Enseignants soient présents.

8.08 Si l'Employeur refuse une recommandation du Comité pédagogique, il en informe par écrit le comité en y incluant les principaux motifs, et ce, au plus tard à la réunion suivante.

- 8.09** Le procès-verbal, après son adoption, devient officiel et public. Il est rédigé par les Enseignants membres du Comité pédagogique.
- 8.10** L'Enseignant membre du Comité pédagogique assiste aux réunions du comité et se fait le porte-parole des Enseignants œuvrant dans sa discipline.

ARTICLE 9 - RESPONSABILITÉ CIVILE

9.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour l'Enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'Enseignant s'occupe d'activités autorisées par la personne qui assume la Direction générale).

Lorsque l'Employeur prend fait et cause selon les termes du premier (1^{er}) paragraphe, l'Enseignant mis en cause, dont la présence est nécessaire à la préparation de l'audition ou à l'audition, ne subit pas de perte de salaire ou de droit, à moins d'être tenu responsable de négligence grave, de faute lourde.

9.02 L'Employeur dédommage tout Enseignant pour le vol ou la destruction de biens personnels dont la présence sur les lieux de travail est autorisée par écrit par la Direction générale de l'École. Dans le cas où tel vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par l'Enseignant, la compensation versée sera égale à la perte réelle.

ARTICLE 10 - CESSION, MODIFICATION DES STRUCTURES, FERMETURE

- 10.01** Si l'Employeur projette d'opérer une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à une modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les Enseignants sont discutés au CRT et celui-ci voit à recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances. L'Employeur dans un tel cas avise le CRT au moins quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier avant la date effective d'un transfert de son établissement ou de modification de ses structures fondamentales d'enseignement, à moins de cas fortuit ou de force majeure.
- 10.02** Nonobstant la clause 16.16 5) de la présente convention, que ce soit par sous-traitance ou de toute autre façon et pour quelque raison que ce soit, aucune personne autre qu'une personne salariée de l'unité d'accréditation ne peut effectuer un travail ou offrir un service couvert par un emploi de l'unité d'accréditation.
- 10.03** Dans le cas de fermeture de l'École, conformément à la Loi, l'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un Comité de placement des Enseignants ainsi mis à pied.
- 10.04** En cas de fermeture complète et définitive de l'École, les jours de congés de maladie accumulés par l'Enseignant au moment de la fermeture lui seront payés à son départ et ce, à raison d'un deux centième (1/200^e) de son salaire annuel pour chaque jour accumulé.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01** Si un Enseignant cause à l'Employeur, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa gravité et/ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur peut le suspendre de ses fonctions et retenir le versement de son salaire afin de déterminer la nature des mesures à prendre. Dans un tel cas, l'Employeur dispose de dix (10) jours pour formuler la mesure qu'il prend (suspension ou congédiement), autrement l'Enseignant est réinstallé et récupère le salaire dont il a été privé.
- 11.02** Dans les autres cas que ceux mentionnés à la clause 11.01, l'Employeur ne peut pas imposer à un Enseignant une suspension ou un congédiement sans avoir au préalable signifié au moins un autre avis disciplinaire de même nature par écrit dans les douze (12) mois qui précèdent.
- 11.03** Dans les dix (10) jours suivant l'imposition d'une mesure disciplinaire, le Syndicat peut requérir une audition au CRT.
- 11.04** Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un Enseignant pour raison disciplinaire, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical.
- 11.05** Toute mesure disciplinaire (avis écrit, suspension ou congédiement) doit faire l'objet d'un avis disciplinaire écrit. Cet avis doit énoncer les faits importants et les motifs à l'appui de la mesure disciplinaire. Cet énoncé n'est pas exhaustif eu égard à la preuve relativement aux faits et motifs mentionnés dans l'avis disciplinaire qui peut être soumise lors de l'arbitrage.
- Tout avis disciplinaire écrit est remis à l'Enseignant et doit émaner de la personne qui assume la Direction générale ou de son représentant autorisé pour être inscrit au dossier de l'Enseignant. Copie de l'avis disciplinaire est remis au même moment au représentant syndical.
- 11.06** Tout avis disciplinaire porté au dossier de l'Enseignant ne peut être invoqué contre lui si l'Enseignant a été au service de l'Employeur pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier.

Tout avis disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non-fondé par un tribunal d'arbitrage est retiré du dossier de l'Enseignant impliqué.

- 11.07** Tout Enseignant qui veut consulter son dossier doit être autorisé préalablement par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables de sa demande écrite, par la personne qui assume la Direction générale. Le dossier de l'Enseignant comprend :
- a) le formulaire de demande d'emploi;
 - b) le contrat d'engagement;
 - c) les absences;
 - d) toute autorisation de déduction;
 - e) les avis administratifs, disciplinaires et les aveux, s'il y a lieu;
 - f) toute demande pour remplir une fonction;
 - g) les documents relatifs à la classification et au classement de l'Enseignant;
 - h) La fiche de l'Enseignant quant à ses attentes sur sa tâche.
- 11.08** Tout Enseignant a droit, lorsqu'un avis de congédiement lui a été signifié, d'obtenir copie de son dossier.
- 11.09** Tout avis ou mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.
- 11.10** Toute décision de mesure disciplinaire, suspension ou congédiement est communiquée par écrit à l'Enseignant avec les motifs. Copie de cet avis est déposée en même temps dans le pigeonier du Syndicat.
- 11.11** L'Enseignant est informé lorsqu'un avis ou une remarque défavorable est versé à son dossier.
- 11.12** À la demande de l'Enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de celui-ci à tout comité créé par le ministère ou l'Employeur, de même qu'à toute activité accomplie chez l'Employeur.

L'Enseignant peut également exiger que soit portée à son dossier toute appréciation favorable à son sujet de la part du CRT ou d'un tribunal d'arbitrage.

- 11.13** Si un Enseignant formule un grief sur une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, devant l'arbitre, en établir par preuve prépondérante, le(s) motif(s) et le bien-fondé.

ARTICLE 12 - CHARGE PUBLIQUE

- 12.01** L'Enseignant qui est candidat à la fonction de député fédéral, de député provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire scolaire a le droit, après en avoir informé par écrit l'Employeur, dans un délai raisonnable, de s'absenter entièrement de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. L'Enseignant doit retourner à son travail au début d'une étape scolaire et donner à l'Employeur un avis minimum de dix (10) jours ouvrables avant son retour.
- 12.02** Si l'Enseignant est élu ou nommé audit poste, il a droit à un congé sans salaire pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.
- S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle de la part de l'Enseignant, ce dernier et l'Employeur peuvent convenir de modalités permettant à l'Enseignant de poursuivre son travail si l'exercice du mandat ne nuit pas à l'organisation et à la bonne marche de l'École.
- 12.03** L'Enseignant en congé sans salaire peut continuer de participer au(x) régime(s) contributif(s) d'assurances-groupe pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la (ou les) police(s) maîtresse(s) le permette(nt).
- 12.04** Si l'Enseignant en congé en vertu de la clause 12.02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit l'Employeur de son intention de retourner au travail. À défaut de donner un tel avis, l'Enseignant est présumé démissionnaire. Si l'Enseignant concerné désire retourner au travail, il doit reprendre au début de la prochaine étape scolaire la tâche qui était la sienne au moment de son départ, sauf si elle est abolie. Dans un tel cas, l'Enseignant a les droits prévus à la présente convention pour la supplantation, mais son avis de retour au travail doit avoir été donné, au minimum, un mois avant le début de la prochaine étape suivant le jour de la réception dudit avis.
- 12.05** Lorsqu'un Enseignant entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de la clause 12.02.

ARTICLE 13 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

13.01 Un seul Enseignant à la fois par pavillon peut obtenir, moyennant un avis écrit et sur l'autorisation écrite de l'Employeur, un congé sans salaire d'une durée minimum d'une étape et d'une durée maximum de deux (2) années scolaires pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, pour exercer une fonction pédagogique au Québec ou hors du Québec en vertu d'un programme d'échange, d'un programme d'enseignement extraterritorial. Si le congé demandé par l'Enseignant est d'une durée d'une étape à moins d'une année scolaire, l'avis doit parvenir à l'Employeur au moins soixante (60) jours de calendrier avant la date prévue du départ. Si le congé est pour une durée d'une année scolaire, l'avis doit parvenir à l'Employeur au plus tard avant le premier (1^{er}), mai de l'année scolaire précédente.

13.02 L'autorisation écrite de l'Employeur à l'Enseignant visé par la clause 13.01 doit prévoir la date de retour de l'Enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une étape.

À son retour et dans la mesure du possible, l'Enseignant est affecté à la tâche qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour lui au moment de son départ, après, s'il y a lieu, discussion au CRT.

13.03 L'Employeur peut libérer un Enseignant qui en fait la demande pour :

- a) Assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre et qui a un rapport avec sa tâche d'enseignant ;
- b) Donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ;
- c) Participer à des travaux d'ordre éducatif en lien avec sa tâche ;
- d) Participer, s'il est invité officiellement par sa province ou son pays, à une rencontre ou congrès sportif.

L'Enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu des alinéas a), b) et c) ne subit pas de réduction de salaire, s'il ne reçoit pas de rémunération autre que pour ses dépenses. Pour l'alinéa d), le congé est toujours sans solde.

ARTICLE 14 - SANTÉ ET SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- 14.01** L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et sécurité au niveau requis par la Loi et la Réglementation applicable à l'École.
- 14.02** On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
- Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
- 14.03** Les parties reconnaissent que les personnes oeuvrant au sein de l'École ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.
- 14.04** L'Employeur fournit gratuitement aux Enseignants tout vêtement spécial qu'ils sont requis de porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 14.05** Les parties conviennent de maintenir un comité de santé, sécurité et harcèlement au travail, composé de deux (2) personnes représentant l'Employeur, de deux (2) personnes représentant le Syndicat, nommées lors d'une assemblée générale, et de deux (2) autres membres du personnel. Le comité aura pour mandat de traiter de toutes les questions de santé, de sécurité et de harcèlement au travail.
- 14.06** Le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année ou sur demande d'un membre du comité.

ARTICLE 15 - ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETÉ, MISE À PIED

Engagement

15.01 L'Employeur convient d'engager un Enseignant sans contrevenir aux dispositions prévues à la convention collective.

Sous réserve de la clause 15.14, dans l'assignation des tâches, l'Employeur s'engage à favoriser des tâches à temps complet dans la mesure du possible. Tout Enseignant à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif chez l'Employeur pendant ses heures de disponibilité.

15.02 Le contrat d'engagement d'un Enseignant doit être fait par écrit sur un formulaire officiel (Annexe A). L'horaire de l'Enseignant lui est remis dès qu'il est disponible à la fin du mois d'août. Copie conforme du contrat est remise à l'Enseignant et déposée dans le pigeonier du Syndicat.

15.03 Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et la personne qui assume la Direction générale ou son représentant.

15.04 Tout Enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement.

15.05 L'Employeur convient de remettre à tout nouvel Enseignant avant la signature du contrat le texte de la convention collective. À cet effet, le Syndicat fournira en nombre suffisant ledit texte de la convention sous forme de livret.

15.06 Le contrat d'engagement d'un Enseignant permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

Le contrat d'engagement d'un Enseignant non permanent se renouvelle automatiquement à moins que l'Employeur ne fasse connaître par écrit, avant le premier (1^{er}) juin précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

L'Enseignant non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de grief et/ou d'arbitrage en cas de non-réengagement.

15.07 Tout Enseignant peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un préavis écrit donné à l'Employeur au plus tard le premier (1^{er}) mai précédent. Tout Enseignant qui démissionne durant l'année scolaire doit donner un préavis de quatre (4) semaines à l'Employeur.

L'Employeur peut libérer l'Enseignant avant la date prévue dans le cas où le poste de l'Enseignant qui quitte est comblé et que les travaux de l'Enseignant sont à jour. Dans ce cas, l'Employeur verse à l'Enseignant le salaire correspondant à la durée restante du préavis.

15.08 Tout Enseignant à temps complet ou à temps partiel, qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant la fin de son contrat, reçoit à titre de salaire de vacances, le prorata exact du salaire total de vacances qu'il aurait eu s'il avait terminé son contrat, calculé suivant la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

15.09 Au moment de l'engagement, l'École mentionne au contrat de l'Enseignant remplaçant que la tâche qu'on lui confie est créée par l'absence d'un Enseignant en congé (le nom et le motif de l'absence). Ce contrat est alors résiliable au retour de l'Enseignant en congé. La date probable de retour de l'Enseignant remplacé est inscrite sur le contrat de l'Enseignant remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

15.10 Toute fausse déclaration de part et d'autre constitue une cause d'annulation du contrat dont la partie qui en est victime pourra se prévaloir si elle le désire.

Permanence

15.11 Un Enseignant à temps complet acquiert sa permanence au premier (1^{er}) juin de sa deuxième (2^e) année consécutive d'engagement à ce titre chez l'Employeur.

15.12 L'Enseignant à temps partiel qui a accumulé, à la suite de plusieurs contrats, l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignant à temps complet.

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

Réduction de tâche

- 15.14**
- a) Un Enseignant permanent, pour des raisons particulières, peut, par écrit, avant le premier (1^{er}) avril, demander une réduction de sa tâche maximale pour l'année suivante. L'autorisation de l'Employeur est donnée par écrit à l'Enseignant et au Syndicat, et ne peut être refusée que pour un motif raisonnable ; l'Employeur fixe l'horaire de l'Enseignant selon la réduction de tâche accordée, le cas échéant ;
 - b) L'Enseignant à temps complet permanent qui obtient un allègement de tâche conserve pour les tâches qu'il effectue ses statuts et son titre d'Enseignant permanent à temps complet. La portion touchant son absence est sans solde. Il cumule son ancienneté et son expérience comme s'il était à temps complet. Cependant, le salaire et les avantages monétaires de cet Enseignant sont calculés au prorata de cette tâche allégée ;
 - c) Dans le cas où cet allègement fait en sorte que la tâche de l'Enseignant représente quatre-vingt pour cent (80 %) ou moins d'une tâche individuelle complète, l'Employeur avise l'Enseignant par écrit au moment de la signature de l'importance de s'informer de l'impact de cette réduction de tâche sur sa participation au RREGOP.

15.15 Tout Enseignant 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'il aurait eu s'il 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 :

$[(\text{Salaire annuel} / 200) \times \text{Nombre de jours payés ou travaillés}] - \text{Salaire reçu}$

Ancienneté

15.16 Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) Une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté pour l'Enseignant à temps complet non permanent ou l'Enseignant permanent.

- b) Au prorata de sa tâche pour l'Enseignant à temps partiel non permanent et l'Enseignant remplaçant.

Cette ancienneté n'est invocable qu'une fois l'Enseignant devenu permanent.

En aucun cas, un Enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

15.17 La liste d'ancienneté doit comprendre les renseignements suivants : le nom de l'Enseignant, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté.

15.18 La liste d'ancienneté est affichée pour une période de vingt (20) jours ouvrables, le premier (1^{er}) avril de chaque année. Une copie de la liste est déposée dans le pigeonier du Syndicat.

Pendant toute la durée de l'affichage, tout Enseignant et/ou le Syndicat peut (peuvent) contester les informations y apparaissant ou la liste elle-même en communiquant les correctifs requis et les motifs à la Direction générale.

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

15.19 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) Durant une absence due à un accident du travail reconnu comme tel par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour une période maximum de trente-six (36) mois ;
- b) Durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire ;
- c) Durant un congé pour activités professionnelles prévu à la présente convention collective ;
- d) Durant un congé, une absence ou une libération syndicale prévu à la clause 5 ;

- e) Durant un congé prévu à la clause 22 traitant des congés parentaux et selon les modalités qui y sont stipulées ;
- f) Durant un congé pour maladie ou accident, autre qu'un accident du travail, pendant vingt-quatre (24) mois ;
- g) Durant les congés prévus à la clause 23 traitant des congés sociaux ;
- h) Durant un congé à traitement différé ;
- i) Durant une mise à pied et ce, pendant les douze (12) premiers mois ;
- j) Durant les deux (2) premières années à occuper un poste de cadre pour l'Employeur.

15.20 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'Enseignant :

- a) Durant l'exercice d'une charge publique (sous réserve des dispositions de la clause 12.02) ;
- b) Durant un congé sans salaire ;
- c) Durant une mise à pied et ce, du treizième (13^e) mois au vingt-quatrième (24^e) mois ;
- d) Durant un congé pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, de plus de vingt-quatre (24) mois ;
- e) À l'expiration du délai fixé à la clause 15.19 j).

15.21 L'ancienneté accumulée et l'emploi se perdent :

- a) Lors d'un départ volontaire d'un Enseignant ;
- b) Après une période de vingt-quatre (24) mois de mise à pied ;
- c) Lors du refus ou de la négligence d'un Enseignant de reprendre le travail suite à une mise à pied dans les cinq (5) jours suivant un rappel notifié par courrier recommandé, expédié à la dernière adresse connue. La sanction n'est pas applicable si le rappel est effectué entre le premier (1^{er}) juillet et le quinze (15) août de chaque année ;

- d) Suite à un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale ;
- e) Si un Enseignant utilise un congé pour travailler chez un compétiteur sans autorisation préalable ;
- f) Si un Enseignant est absent pour le motif et après le délai fixé à la clause 15.19 a).

Mise à pied

15.22

Advenant la nécessité d'effectuer une réduction du nombre d'Enseignants et sous réserve de la clause 16.12, l'Employeur procède de la façon suivante :

- a) Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur peut chercher à effectuer un réajustement de tâche qui aurait pour effet de maintenir l'emploi de l'Enseignant sans cependant réduire la tâche d'autres Enseignants. Pour ce faire, les qualifications requises et la disponibilité des Enseignants sont les seuls critères d'évaluation de l'Employeur ;
- b) L'Employeur procède à la mise à pied de l'Enseignant ayant le moins d'ancienneté ; à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité ;
- c) En cas de mise à pied, l'Employeur procède d'abord à la mise à pied, par discipline, des Enseignants non permanents selon les modalités prévues au paragraphe b) du présent article, en donnant un avis écrit le ou avant le premier (1^{er}) juin ;
- d) Si la mise à pied des Enseignants non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied, par discipline, un Enseignant permanent selon les modalités prévues au paragraphe b) du présent article, en donnant un avis écrit le ou avant le premier (1^{er}) juin ;
- e) Sur réception de l'avis de mise à pied, l'Enseignant peut exercer son droit de supplanter un Enseignant moins ancien d'une autre discipline s'il a les qualifications requises à la clause 16.12;
- f) La mise à pied prend alors effet à la fin de l'année d'engagement en cours.

- 15.23** Le nom de l'Enseignant à temps complet et à temps partiel mis à pied est inscrit sur une liste de rappel pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois depuis l'inscription. Pendant cette période, l'Enseignant concerné n'a pas droit aux avantages monétaires prévus à la convention collective.
- 15.24** Compte tenu de la clause 15.23 et avant de procéder à tout nouvel engagement, sous réserve de la clause 16.12, l'Employeur rappelle les Enseignants de la liste de rappel selon l'ordre inverse à celui décrit à la clause 15.22.
- 15.25** Un Enseignant qui occupe un poste de cadre à l'École, pendant au plus vingt-quatre (24) mois, conserve son droit de retour comme Enseignant dans sa discipline et au statut qu'il avait avant l'occupation d'un poste de cadre.
- 15.26** L'Enseignant à temps complet ou à temps partiel a droit au moment de sa mise à pied au paiement des jours de congé maladie accumulés dans sa banque et ce, à raison d'un deux centième (1/200^e) du salaire annuel pour chaque jour accumulé. Cette somme lui est versée à la fin de son contrat.

ARTICLE 16 - SERVICES ÉDUCATIFS

16.01

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

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques (fonctions générales) de l'Enseignant sont de :

1. Préparer et donner des cours dans les limites des programmes autorisés ;
2. Collaborer avec la direction de l'École, les autres Enseignants et le personnel non enseignant de l'École en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève notamment assumer la récupération occasionnelle visant la réussite des élèves, et ce, même si un centre d'aide dans la matière à enseigner est en place. La récupération occasionnelle s'octroie à un élève présent en classe, qui fournit l'effort nécessaire à sa réussite. N'entre pas dans cette catégorie : un élève qui arrive d'une autre institution scolaire, un élève qui s'absente pour une raison autre que des problèmes de santé ou familiaux ;
3. Organiser et superviser des activités socio-culturelles, sportives et récréatives ;
4. Évaluer personnellement le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'École et aux parents; cette évaluation comprend, entre autres, les préparations des contrôles et des évaluations périodiques, d'étapes et de fin d'année, la surveillance des contrôles et des évaluations et la compilation des notes des élèves. Il est cependant entendu que la participation à des comités de correction ou à l'utilisation d'outils mécanographiques sont permis ;
5. Surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence, agir et voir à l'application des règlements, directives de l'École et les règles de la bienséance ;
6. Contrôler en classe les retards et les absences de ses élèves et les transmettre à la direction;

7. Participer aux réunions en relation avec son travail, y compris les réunions de parents ainsi qu'aux rencontres avec la direction et/ou l'élève pour discuter d'un problème pédagogique particulier ;
8. Accueillir ses élèves en se rendant dans le local où il donnera ses cours avant la première cloche du matin et de l'après-midi et être le dernier à quitter sa classe. Lorsqu'il est le dernier Enseignant de la journée, il doit s'assurer du bon ordre dans la classe (fenêtres fermées, chaises sur les bureaux, matériel informatique éteint, porte verrouillée et ventilateur fermé, lorsqu'il y en a dans la classe) ;
9. Collaborer à l'application des mesures d'adaptation de chacun de ses élèves ayant un plan d'intervention adapté (ci-après « **PIA** »), notamment, en assistant aux rencontres visant l'application de ces mesures, cette présence étant souhaitable, mais néanmoins volontaire. Cette implication vise à assurer le respect de la mission éducative spécifique de l'École pour les élèves à besoins particuliers.

16.02 Maximum d'élèves par groupe et prime

a) Ratio-cible

De façon générale, l'Employeur vise un ratio de trente (30) élèves par groupe pour l'ensemble de l'École. Compte tenu des contraintes de certains programmes d'études offerts par l'École à sa clientèle, ce ratio se calcule sur l'ensemble de la population étudiante de l'École. Le ratio de trente (30) visé est obtenu en divisant le nombre d'élèves de l'École par le nombre de groupes.

Dans le cas des groupes d'enseignement personnalisé (ci-après « **PEP** »), le ratio visé est de vingt-deux (22) élèves par groupe.

Dans le cas des groupes « d'aide à la réussite », le ratio visé est de vingt-cinq (25) élèves par groupe.

Dans le cas des groupes réguliers, le ratio est de trente-quatre (34) élèves.

Dans le cas des groupes d'éducation intermédiaire (ci-après « **PEI** »), le ratio est de trente-quatre (34) élèves.

b) Dédommagement

Dans les cas suivants, chaque Enseignant touché a droit à un dédommagement monétaire calculé de la façon suivante :

Groupes réguliers et PEI : pour chaque élève au-delà de trente-quatre (34) élèves dans un groupe donné : deux (2) \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle ;

Toutefois, pour les Groupes (cours option), si plus de 50 % des élèves d'un groupe proviennent d'un Groupe « aide à la réussite » ou du PEP, l'enseignant bénéficie alors d'un dédommagement pour chaque élève au-delà de vingt-cinq (25) élèves dans un groupe donné : deux (2) \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle ;

Groupes PEP : pour chaque élève au-delà de vingt-deux (22) élèves dans un groupe donné : deux (2) \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle ;

Groupes « aide à la réussite » : pour chaque élève au-delà de vingt-cinq (25) élèves dans un groupe donné : deux (2) \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle ;

c) Maximum d'élèves par groupe

En aucun temps, le nombre d'élèves dans un groupe ne peut dépasser :

- Groupes réguliers et PEI : trente-six (36) élèves ;
- Groupes PEP : vingt-trois (23) élèves ;
- Groupes « aide à la réussite » : vingt-six (26) élèves.

L'Employeur doit aussi respecter ces nombres maximaux d'élèves par groupe pour les options qui sont offertes par programme.

d) Dédommagements et limites : élèves faisant l'objet d'un PIA

- i) L'Employeur fait tout en son possible pour qu'il n'y ait pas plus de cinq (5) élèves par groupe au premier cycle et sept (7) élèves par groupe au deuxième cycle faisant l'objet d'un PIA dont l'une des modalités est l'utilisation d'un ordinateur portable (ci-après « **PIAP** »);
- ii) L'Enseignant qui enseigne le français, l'anglais ou l'univers social reçoit un dédommagement pour l'ensemble des

dépassements de ce nombre de cinq (5) élèves PIAP par groupe au premier cycle et de sept (7) élèves par groupe au deuxième cycle. Ce dédommagement monétaire est calculé de la façon suivante : pour chaque élève PIAP au-delà de cinq (5) élèves dans un groupe donné au premier cycle et au-delà de sept (7) élèves au deuxième cycle : zéro virgule cinquante-cinq (0,55) \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle.

- iii) Le versement des dédommagements prévus à la présente clause 16.02 se fait en un seul montant forfaitaire, après les déductions usuelles à la source, remis au moment de la dernière période de paie du mois de juin. L'Employeur remet à l'Enseignant un relevé de calcul détaillé faisant état des données utilisées pour calculer ce montant.
- iv) Aux fins du calcul de ces dédommagements, la comptabilisation des dépassements se fait au moment déterminé par les parties, au premier CRT de l'année scolaire. Tout changement survenant au nombre d'élèves dans un groupe ou au nombre d'élèves faisant l'objet d'un PIAP dans un groupe est réputé avoir lieu le premier jour du cycle suivant ce changement.

Tâche individuelle

- 16.03**
- a) La tâche individuelle complète d'un Enseignant est de vingt-six (26) périodes réparties sur un cycle de sept (7) jours de calendrier scolaire (26/7). Un Enseignant est réputé avoir une tâche individuelle complète s'il a vingt-quatre (24) périodes et plus réparties sur le cycle de sept (7) jours du calendrier scolaire, et ce, nonobstant qu'il soit payé vingt-quatre sur vingt-six (24/26), vingt-cinq sur vingt-six (25/26) ou vingt-six sur vingt-six (26/26), le cas échéant. Si l'Employeur impose à l'Enseignant une tâche supérieure à la tâche individuelle complète vingt-six sur vingt-six (26/26), il rémunère l'Enseignant au prorata de sa tâche.
 - b) La tâche est composée d'activités relatives aux services d'enseignement et aux services complémentaires.
 - 1) Les activités relatives aux services d'enseignement incluent, entre autres :
 - i) Étudier et maîtriser le programme à enseigner. Planifier, préparer et dispenser des cours.

- ii) Administrer des centres d'aide dans les matières de base (français, anglais, mathématique) de la première (1^{re}) à la cinquième (5^e) secondaire et dans les matières où il y a des épreuves uniques du Ministère (notamment histoire et science technologie de la quatrième (4^e) secondaire) ainsi qu'en chimie et en physique de la cinquième (5^e) secondaire.

Administrer des centres d'aide équivaut à une (1) période ou à une demie période (0,5) par cycle de sept (7) jours, de la façon prévue à la clause 16.16 2) de la convention.

- iii) Occuper une fonction de titulaire, ce qui équivaut à une (1) période par cycle de sept (7) jours. Dans le cas du groupe de la 1^{re} année du PEP et d'une fonction de titulaire à la première secondaire, la fonction équivaut à un virgule vingt-cinq (1,25) périodes par cycle de sept (7) jours, afin de favoriser une meilleure transition primaire et secondaire.

iv) Effectuer des projets complémentaires à un cours ;

v) Gérer des dossiers spécifiques à l'enseignement ;

vi) Superviser des projets personnels : avec un ratio de quatre (4) élèves par Enseignant équivaut à une (1) période par cycle de sept (7) jours ;

vii) Rencontrer la direction dans le cadre de la supervision de la réussite éducative de ses élèves au plus deux (2) fois par année scolaire.

2) De plus :

i) L'Enseignant qui enseigne le français a droit à zéro virgule vingt-cinq (0,25) période de correction à sa tâche par groupe de français auquel il enseigne. Toutefois, l'Enseignant qui a 20 périodes de français ou plus, a droit à une (1) période de correction à sa tâche, peu importe le nombre de groupes de français auxquels il enseigne.

ii) Pour le programme PEP, l'Enseignant qui a au moins dix-huit (18) périodes d'enseignement avec le

même groupe a droit à une (1) période de Centre d'aide (soutien à l'élève) à sa tâche ;

- iii) L'Enseignant qui est tenu de fournir des échantillons pour la révision de notation (IB) obtient seize (16) périodes de libération fixées après entente avec la direction des services pédagogiques.
- iv) L'Enseignant qui enseigne au PEI et dont la discipline fait l'objet d'une évaluation en ligne obtient quatre (4) périodes de libération fixée après entente avec la direction des services pédagogiques.
- v) Les Enseignants de la première à la cinquième secondaire qui doivent évaluer les élèves du PEI à l'aide des critères de l'IB ont droit à huit (8) périodes de libération fixées après entente avec la direction des services pédagogiques.
- vi) Les Enseignants de la première à la cinquième secondaire qui doivent évaluer les élèves du PEI à l'aide des critères de l'IB ont droit à une (1) période de libération, par groupe PEI, fixée après entente avec la direction des services pédagogiques.
- vii) Les libérations accordées aux Enseignants du PEI sont cumulables¹, mais il n'est pas possible de les reporter à une année scolaire suivante.
- viii) L'Enseignant qui enseigne sur trois (3) niveaux et/ou dans trois (3) disciplines (la discipline Méthodologie et Technique de travail n'est pas visée par la présente) a droit à une (1) période/cycle à sa tâche. Aux fins de la présente, le niveau représente l'année du secondaire à laquelle le groupe est rattaché. Pour le programme PEP, les groupes de la 1^{re} et la 2^e année sont considérés comme des niveaux distincts.

¹ Voir les journées de libération accordées en vertu des clauses 16.03 b) 2) iii), iv), v) et vi)

- ix) L'Enseignant qui organise la célébration des finissants se voit reconnaître une (1) période/cycle à sa tâche.
 - x) L'Enseignant du cours d'éthique et culture religieuse (ECR) ou du cours d'enseignement moral et religieux catholique (EMRC) et qui organise des projets ou dossiers associés à la pastorale se voit reconnaître une (1) ou des périodes/cycle à sa tâche suite à l'approbation de ces projets ou dossiers par la direction. Les projets ou dossiers acceptés seront ensuite présentés en CRT.
 - xi) L'Enseignant qui organise les camps de pastorale se voit reconnaître une (1) période/cycle à sa tâche par cinq (5) groupes d'élèves.
- 3) Les activités relatives aux services complémentaires incluent entre autres :
- activités sportives;
 - activités dirigées;
 - activités parascolaires.

L'Enseignant qui organise, supervise et ou accompagne des élèves dans le cadre d'activités socio-culturelles (voyage de niveau ou voyage humanitaire) se voit allouer le montant forfaitaire déterminé dans la grille prévue dans la politique de voyage de l'École.

Les Enseignants se voient allouer, pour toutes autres activités dirigées nécessitant leur présence, des compensations déterminées annuellement par les parties en CRT.

16.04 La tâche journalière d'un Enseignant est répartie sur un maximum de sept (7) heures consécutives. Les Enseignants disposent d'une (1) heure continue pour le dîner. Cependant l'Enseignant peut décider, sur une base volontaire, d'ajouter des activités durant cette heure, notamment des rencontres de titulariat, des périodes de Centre d'aide, des services-midi.

16.05 La distribution des services d'enseignement ne devrait pas avoir pour effet d'obliger un Enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa ou ses disciplines sauf en complément de tâche, et ce, au choix de l'Employeur.

16.06 **Répartition de la tâche annuelle**

- a) Au plus tard le premier (1^{er}) avril, chaque Enseignant communique à la direction de l'École ses attentes pour l'année scolaire suivante sur le formulaire usuel de l'École ;
- b) Au plus tard le vingt-trois (23) juin, l'Employeur communique à chaque Enseignant permanent son projet de répartition de la tâche qui peut lui être assignée provisoirement à cette date. Pour les autres Enseignants, ce projet est communiqué avant la fin de l'année scolaire ;
- c) La tâche octroyée à l'Enseignant au début de l'année scolaire devient officielle au plus tard le trente (30) septembre.
- d) Dans la distribution des tâches, l'Employeur considère l'objectif de minimiser les modifications des tâches d'une année à l'autre en tenant compte des besoins de l'École.

16.07 **Semaine de travail**

- a) Les services éducatifs sont donnés normalement du lundi au vendredi inclusivement.
- b) À l'intérieur de ce temps de disponibilité, l'Enseignant n'est tenu d'être à l'École qu'au moment où les devoirs de sa tâche d'enseignement l'exigent ainsi que, sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles prévues à la convention lorsqu'elles nécessitent la présence de l'Enseignant à l'École.
- c) À l'extérieur de son temps de disponibilité, l'Enseignant ne peut être tenu d'assister sans compensation pendant son année de travail, à plus de trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces réunions se terminent au plus tard au moment où l'Enseignant n'a plus de parents à rencontrer. Il est entendu que dans la prise de rendez-vous initiale, les Enseignants ne sont pas obligés de prendre des rendez-vous après 21 h 30.

- d) La direction peut convoquer les Enseignants durant l'année scolaire pour des rencontres collectives. Ces rencontres qui se tiennent lors de journée de classe sont convoquées au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ces rencontres se terminent au plus tard à dix-sept heures trente (17 h 30) sauf les deux (2) rencontres préparatoires à la remise des bulletins. De plus, la direction s'engage à convoquer ces rencontres préférablement lors de journées pédagogiques.
- e) Certaines activités comme les examens de classement et les Portes ouvertes se tiennent le soir, le samedi ou le dimanche. Dans un tel cas, l'Employeur et le Syndicat s'entendent à l'effet que la participation des Enseignants est nécessaire, souhaitable, mais cependant volontaire et sans frais supplémentaires pour l'Employeur. L'Enseignant qui participe à une telle journée d'activités lors de fins de semaine a droit à un congé compensatoire pris lors d'une journée pédagogique au moment déterminé par l'Employeur.
- f) L'Employeur octroie aussi un congé compensatoire, pris lors d'une journée pédagogique, pour la participation de l'Enseignant aux activités de masse : olympiades, journées sportives, sorties de fin d'année, journées thématiques et demi-journées (0,5) récompenses. Ces activités peuvent occasionnellement excéder l'amplitude de la journée.
- g) De plus, l'Employeur octroie un congé compensatoire, pris lors d'une journée pédagogique, pour la participation aux activités éducatives (sorties, conférences) et pédagogiques. Pour ces activités, l'amplitude est respectée. Toutefois, un Enseignant peut accepter volontairement d'excéder l'horaire de travail habituel.

Le choix de ces trois (3) journées pédagogiques accordées en congé compensatoire est déterminé par l'Employeur et ce dernier doit communiquer les dates retenues le plus tôt possible et avant le quinze (15) octobre.

Calendrier scolaire

16.08 L'École publie à chaque année un calendrier scolaire.

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 ou autres ;
- e) La fin de l'année scolaire.

16.09 Ce calendrier doit tenir compte :

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

16.10 La distribution des journées pédagogiques est laissée à la discrétion de l'Employeur, mais dans la mesure du possible, l'Employeur respecte les jours fixés par l'une ou l'autre des Commissions scolaires des Patriotes ou St-Hyacinthe au choix de l'Employeur.

16.11 Entre le trente (30) juin et le début de l'année scolaire, les tâches laissées vacantes seront affectées en tenant compte des attentes exprimées par les Enseignants, des limites de l'organisation scolaire, des besoins de l'École et des qualifications requises.

16.12 Qualifications requises

Tout Enseignant qui désire enseigner dans une discipline doit démontrer à l'Employeur qu'il a la capacité et la compétence de le faire. Est considéré par l'Employeur comme pertinent l'Enseignant qui répond à l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé pour la discipline visée ;
2. Avoir l'expérience d'enseignement reconnue par l'École d'au moins un (1) an à temps complet ou à temps partiel dans la discipline visée ;
3. Avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la discipline visée et s'engager par écrit à compléter dans un délai raisonnable les autres crédits, jusqu'à l'obtention d'un certificat.

16.13 Aux fins des présentes une discipline signifie :

Discipline 1 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en **ANGLAIS (LANGUE SECONDE)** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 2 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en **ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 3 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en **ARTS PLASTIQUES** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 4 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en **FRANÇAIS (LANGUE D'ENSEIGNEMENT)** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 5 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en **MATHÉMATIQUE** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 6 :

Tous les cours de formation générale en **SCIENCES** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 7 :

Tous les cours de formation générale en **UNIVERS SOCIAL (GÉOGRAPHIE, HISTOIRE, MONDE CONTEMPORAIN ET ÉDUCATION FINANCIÈRE)** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 8 :

Tous les cours de formation générale en **INFORMATIQUE** apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 9 :

Tous les cours de formation générale de niveau secondaire en **MÉTHODOLOGIE ET TECHNIQUE DE TRAVAIL** apparaissant à la grille-horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 10 :

Tous les cours de formation générale du niveau secondaire en **DANSE** apparaissant à la grille-horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 11 :

Tous les cours de formation générale du niveau secondaire en **ART DRAMATIQUE** apparaissant à la grille-horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 12 :

Tous les cours de formation générale du niveau secondaire en **MUSIQUE** apparaissant à la grille-horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 13 :

Tous les cours de formation générale du niveau secondaire, en **ENSEIGNEMENT MORAL ET RELIGIEUX CATHOLIQUE, ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE** apparaissant à la grille-horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 14 :

Tous les cours de formation générale du niveau secondaire en **ESPAGNOL** apparaissant à la grille horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

16.14 La suppléance/surveillance en cas d'absence d'un Enseignant est assignée par l'Employeur sur une base volontaire aux Enseignants et aux autres salariés autres qu'Enseignants de l'École. À cet effet, l'Enseignant peut déclarer son intérêt pour faire de la suppléance/surveillance à l'intérieur du formulaire des attentes ou à tout autre moment opportun en avisant par écrit directement la direction.

Si l'Enseignant ou un autre salarié ne fait pas d'enseignement pendant la surveillance, il est rémunéré au taux horaire de trente (30) \$. Si l'Enseignant est requis par l'Employeur de faire de l'enseignement dans

le cadre de la surveillance (ce qui devient alors de la suppléance), il est rémunéré au taux d'un millième (1/1000^e) du salaire annuel pour cette période.

16.15 Les heures de surveillance des sessions d'examen sont réparties équitablement entre tous les enseignants au prorata de leur tâche avec au maximum une (1) heure de différence entre les enseignants détenant un même nombre d'heures à leur tâche.

16.16 Centre d'aide

1) CENTRE D'AIDE POUR EXAMEN DU MINISTÈRE – HORS TÂCHE

Le Centre d'aide pour les élèves ayant échoué un examen du ministère se fait hors tâche parmi les Enseignants volontaires. Ces Enseignants sont choisis par l'Employeur et sont rémunérés pour leurs services au taux d'un millième (1/1000^e) de leur salaire annuel en vigueur au moment de l'assignation. Le chiffre un (1) de l'équation représente soixante (60) minutes de service à l'élève.

2) CENTRE D'AIDE – INCLUS À LA TÂCHE

Ce Centre d'aide est inclus à la tâche de l'Enseignant au début de l'année scolaire et représente une demi-période ou plus sur vingt-six (26) par cycle et ce, pour tout le niveau de la matière visée, étant entendu que cette prestation de service peut être scindée à la discrétion de l'enseignant, de l'une des façons suivantes :

- Une demi-période (0,5) qui s'effectue à raison d'un (1) midi de trente (30) minutes par cycle ;
- une (1) période qui s'effectue à raison de deux (2) midis de trente (30) minutes par cycle ;
- une (1) période qui s'effectue à raison de trois (3) midis de quarante minutes (40) par deux (2) cycles.

De plus, lorsqu'un besoin est identifié, la prestation de service peut également avoir lieu avant le début des cours ou après la fin de ceux-ci, après entente avec l'employeur.

La rémunération est celle visée régulièrement par la tâche accordée à l'employé conformément à la convention collective.

Hors tâche

Ce Centre d'aide peut également être hors tâche et doit être pré-autorisé par l'Employeur pour une matière pour tout le niveau ou par programme et est rémunéré sur la base d'un millième (1/1000^e) du salaire annuel en vigueur au moment de la prestation du service. Les parties s'entendent pour déterminer que dans l'équation, le un (1) représente soixante (60) minutes de service à l'élève. Ce Centre d'aide se fait d'une façon volontaire par les Enseignants, le tout à la demande et au choix de l'Employeur.

Chaque Enseignant, dont la tâche comprend une (1) période de Centre d'aide ou à laquelle est accordée une (1) période de Centre d'aide hors tâche, remet à la direction pédagogique la planification de ses périodes de Centre d'aide afin d'en indiquer le moment et le nom des élèves qui en profitent.

3) ÉTUDE DIRIGÉE

Pour l'étude dirigée (aide aux devoirs et étude supervisée), l'Employeur accorde ce travail aux Enseignants qui expriment leur disponibilité pour faire de tels travaux, le tout sur une base volontaire. La rémunération est de trente (30) \$/l'heure, étant compris qu'une (1) heure équivaut à soixante (60) minutes de services directs aux élèves.

4) FRANCISATION

En ce qui concerne la francisation et l'intégration linguistique, ce travail est également alloué par l'Employeur aux personnes volontaires et la rémunération est de trente-cinq (35) \$/l'heure, étant compris qu'une heure représente soixante (60) minutes de services directs aux élèves.

5) COURS D'ÉTÉ

En ce qui concerne les cours d'été, l'Employeur accorde aux salariés volontaires et selon les besoins de l'École, le nombre d'heures qu'il détermine, afin de dispenser des cours spéciaux à des élèves pendant l'été. La personne choisie est rémunérée pour soixante (60) minutes à cinquante (50) \$/ l'heure ou un millième (1/1000^e) de son salaire annuel, étant entendu que l'Enseignant recevra le plus avantageux des deux (2) taux.

6) CORRECTION D'EXAMEN (HORS TÂCHE)

En ce qui concerne la correction d'examen (hors tâche), l'Enseignant qui accepte de faire ce travail est rémunéré cinquante (50) dollars / l'heure, plus les frais de déplacement, lorsque ce travail exige que l'Enseignant ait à se déplacer à l'école uniquement pour celui-ci.

16.17 Si un Enseignant se croit lésé à la suite de la décision de la direction dans l'attribution des tâches, il peut avoir recours au CRT.

16.18 Les Enseignants peuvent utiliser les ordinateurs de l'École dans la salle d'ordinateurs pour le personnel.

ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 17.01** En vue de régler les griefs dans les meilleurs délais, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante.
- 17.02** L'Enseignant peut demander une rencontre avec la personne qui assume la Direction générale ou son représentant en vue de régler un problème survenant entre elle et l'Employeur. Cette rencontre est facultative.
- 17.03** Le Syndicat doit déposer un grief écrit à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la connaissance du fait qui donne lieu au grief. Ce dépôt ne peut être fait après cent quatre-vingts (180) jours de calendrier de l'occurrence du fait motivant le grief nonobstant le jour de la connaissance du fait qui donne lieu au grief.
- Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai est de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.
- Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération peut être soumis dans les trois (3) ans et l'Enseignant aura droit au montant auquel il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise.
- Les griefs doivent être remis pendant les heures normales de travail et la personne qui les reçoit doit en accuser réception sur-le-champ.
- Dès le dépôt d'un grief à l'Employeur, ce dernier ou le Syndicat peut en demander l'inscription à l'ordre du jour du CRT dans le but d'en discuter.
- 17.04** Aux fins du dépôt du grief, un formulaire approprié doit être rempli par l'Enseignant, le groupe d'Enseignants ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, les dates pertinentes et mentionnant les articles de la convention collective qui y sont pertinents ainsi que le correctif demandé.
- 17.05** Saisi du grief, l'Employeur dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse après la rencontre tenue au CRT, le cas échéant.
- 17.06** La formulation du grief peut, postérieurement à son dépôt, être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la

nature. Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas nécessairement la validité.

17.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat.

17.08 Aux fins du présent article, les délais ne s'écoulent que pendant l'année scolaire.

17.09 La même procédure de grief et d'arbitrage et les mêmes délais s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à un grief patronal.

17.10 **Procédure d'arbitrage**

Si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prévus, ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les vingt (20) jours ouvrables (excluant juillet et août) qui suivent l'expiration des délais prévus, donner un avis écrit à l'Employeur de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

17.11 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention collective sont décidés par un arbitre unique choisi par les parties.

17.12 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, un avis est donné au Ministre du Travail d'en désigner un.

17.13 L'arbitre convient avec les parties concernées et leurs représentants de l'heure et du jour de l'audition. L'arbitrage a lieu à l'École.

17.14 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention ; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

- 17.15** En matière disciplinaire, l'arbitre peut maintenir, modifier ou casser la décision de l'Employeur ; il peut, dans un tel cas, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 17.16** Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le différend pour sentence finale.
- 17.17** Chaque partie paye ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 17.18** En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 17.19** La sentence est sans appel et lie les parties sous réserves des recours prévus par la Loi.
- 17.20** Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à l'Enseignant suite à une mesure disciplinaire modifiée et/ou annulée, il doit tenir compte de toute somme que l'Enseignant a pu recevoir dans l'intervalle ainsi que des efforts pour minimiser les dommages.

ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION

- 18.01** Le salaire de l'Enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience, telles que définies à la convention collective.
- L'Employeur applique aux Enseignants les échelles de salaire du secteur secondaire public et octroie tout ajustement relatif à ces échelles.
- L'Enseignant à la leçon et le suppléant sont rémunérés selon les taux de salaires du secteur secondaire public.
- La surveillance lorsque requise est rémunérée au taux fixe de trente (30) \$ / heure.
- Tout Enseignant à temps partiel et à temps complet de moins de vingt-six (26) périodes est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de l'ensemble de sa tâche.
- 18.02** Toute fonction qui excède la tâche prévue à la clause 16.03 a) est rémunérée au prorata de cette charge supplémentaire pour chaque période qui excède la tâche maximale.
- 18.03** Le salaire des Enseignants est payable par dépôt direct en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis. Advenant l'obligation de modifier le calendrier des versements, l'Employeur en informe les salariés trois (3) mois avant une telle modification.
- 18.04** Advenant une erreur sur la paie reconnue par l'Employeur, celui-ci corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante.
- 18.05** Lorsque L'Enseignant reçoit du salaire en trop suite à une erreur administrative, les modalités de remboursement sont fixées selon entente entre l'Employeur et l'Enseignant. À défaut d'entente, après avoir avisé l'Enseignant, l'Employeur se rembourse sur la ou les prochaines paie(s) de l'Enseignant en prélevant un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie ou plus seulement s'il ne reste pas assez de paies à recevoir pour l'Enseignant pour pouvoir acquitter sa dette.
- 18.06** Tout Enseignant dispose, à titre de vacances, de la période allant du premier (1^{er}) juillet au début de la prochaine année scolaire. Les sommes versées pendant cette période tiennent lieu de paie de vacances.

ARTICLE 19 - CLASSEMENT

- 19.01** Le classement d'un Enseignant est déterminé par ses années de scolarité et d'expérience.
- 19.02** La scolarité d'un Enseignant est évaluée conformément aux dispositions du *Manuel d'évaluation de la scolarité* du Ministère.
- 19.03** L'Enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et/ou professionnelle avant la signature de son contrat d'engagement s'il s'agit d'un nouvel Enseignant ou au plus tard le quinze (15) octobre de l'année en cours s'il s'agit d'un Enseignant reclassé. L'Employeur atteste à l'Enseignant, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Les copies certifiées par l'institution délivrant les diplômes sont acceptées. L'original peut être requis par l'Employeur pour un motif raisonnable.
- 19.04** S'il s'agit d'un nouvel Enseignant, l'Employeur procède au classement provisoire.
- 19.05** L'Employeur procède à ses frais à l'évaluation de sa scolarité pour laquelle s'applique la clause 19.04. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'Enseignant dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'Enseignant. Cette remise correspond à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'Enseignant et elle est signée par l'Employeur.
- 19.06** Dans le cas de l'Enseignant à l'emploi de l'École à la date d'accréditation, la classification et l'expérience telles que déjà établies ne pourront être modifiées à la baisse.
- 19.07** L'Enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé soit au premier (1^{er}) septembre, soit au premier (1^{er}) février, selon qu'il termine ses études et qu'il en fait la demande avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 19.08** Aux fins d'application de la convention collective, constitue une année d'expérience :

- a) Toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministre ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée ;
- b) Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme Enseignant à temps partiel comme suppléant ou comme Enseignant à la leçon, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et alors le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme Enseignant à temps complet, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours.

19.09 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience par année scolaire.

19.10 Après discussion au CRT, l'Employeur peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience d'un nouvel Enseignant.

19.11 L'Enseignant qui n'est pas satisfait de la décision du CADRE sur l'évaluation de sa scolarité peut porter la question devant le CRT pour qu'elle soit reconsidérée. Si les parties ne s'entendent pas au CRT et que l'Enseignant se croit toujours lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par l'Employeur, il ou le Syndicat, peut dans les soixante (60) jours de la date de reconsidération du sujet par le CRT, déposer une plainte au Comité de révision et de conseil de la scolarité². Une copie est remise à l'Employeur et au Syndicat à l'intérieur dudit délai.

La décision de ce Comité ou du Ministre faisant suite à une recommandation du Comité est sans appel et lie l'Enseignant, le Syndicat et l'Employeur. Le cas échéant, l'Employeur délivre alors à l'Enseignant une nouvelle attestation conforme à cette décision.

² Il s'agit du Comité de révision et de conseil prévu à la convention collective intervenue entre (d'une part) LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ - CSN) et (d'autre part), LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC).

Il est convenu entre les parties que l'Employeur ne doit déboursier aucun coût relié au processus d'évaluation et de décision du Comité de révision et de conseil de la scolarité, sauf ses propres frais de représentation et que si tous les frais sont demandés à l'Employeur, sauf pour ses frais de représentation, le Syndicat l'indemniserà et le tiendra à couvert de tels frais.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE

20.01 Un Enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident sauf dans le cas d'accident de travail bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

20.02 Le congé prévu à la clause 20.01 peut être utilisé, avec l'accord écrit de la Direction générale, pour une absence survenue dans un cas autre que la maladie et/ou un accident.

20.03 L'Enseignant informe le secrétariat pédagogique de l'Employeur de la cause de son absence dès la première (1^{re}) journée avant sept heures trente (7 h 30) à moins qu'il ne soit pas en mesure de le faire, le tout étant à la charge de l'Enseignant de le démontrer.

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

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'Enseignant produise un certificat médical attestant la cause médicale de l'absence. L'Enseignant remet ainsi cette attestation dans les trois (3) jours ouvrables de la demande de l'Employeur.

20.04 L'Enseignant à temps complet a droit pour une année scolaire à un crédit maximum de vingt-huit (28) périodes de congés de maladie sans perte de salaire.

L'Enseignant peut prendre ces congés en fractionnant ces jours ouvrables à raison de quatre (4) périodes par jour. La rémunération pour une période est de zéro virgule vingt-cinq (0,25) d'une journée. Dans tous les cas, une journée pédagogique équivaut à quatre (4) périodes maximum.

Au trente (30) juin de chaque année, les jours de congé de maladie inutilisés durant l'année sont, selon le choix de l'Enseignant :

- a) versés dans une banque de congé de maladie reportables à l'année subséquente jusqu'à concurrence de vingt (20) jours. Tout jour de congé de maladie inutilisé dépassant ce maximum de vingt (20) jours est automatiquement monnayé à soixante-quinze pour cent (75 %) ou ;

b) monnayés en totalité à soixante-quinze pour cent (75 %).

Au départ de l'Enseignant, les congés de maladie inutilisés en banque sont monnayables à soixante-quinze pour cent (75 %).

Pour les congés de maladie inutilisés durant l'année en cours, au départ de l'Enseignant, ils sont monnayables au deux centième (1/200^e) du salaire annuel par jour accumulé et dû. Si l'Enseignant quitte et a trop perçu de congés de maladie, l'Employeur peut se rembourser en partie ou en tout sur la dernière paye de l'Enseignant.

20.05 L'Enseignant à temps partiel et l'Enseignant embauché en cours d'année bénéficient des avantages prévus à la clause 20.04 au prorata de leur tâche.

20.06 Les congés de maladie monnayables au trente (30) juin de chaque année le sont sur la base d'un prorata de la tâche de l'Enseignant à temps partiel dans l'année scolaire.

20.07 Dans un cas d'absence pour maladie, au-delà des vingt-huit (28) périodes de congé prévues à la clause 20.04, la retenue sur le salaire est effectuée à raison du nombre de périodes d'absence.

20.08 À son retour, l'Enseignant signe sa déclaration d'absence au secrétariat et remet les documents exigés.

ARTICLE 21 - ASSURANCES

- 21.01** Conformément aux modalités d'admissibilités prévues aux régimes collectifs d'assurances applicables : assurance-vie, assurance-maladie et assurance-salaire, l'Enseignant admissible bénéficie en tout temps desdits régimes collectifs d'assurances, aussi longtemps qu'il conserve un lien d'emploi avec l'Employeur.
- 21.02** Le coût du régime d'assurance-collective est assumé par les parties dans la même proportion qu'avant la signature de la convention collective. L'Employeur pourra alors bénéficier de la réduction du taux de la cotisation d'assurance-emploi.
- La participation de l'Enseignant dans l'assurance pour la couverture (vie) est de quatre-vingts pour cent (80 %) et la participation de l'Employeur est de vingt pour cent (20 %) (Module C). La participation de l'Employeur dans l'assurance pour la couverture (maladie) est de cent pour cent (100 %) (Module C). La participation de l'Enseignant dans l'assurance pour la couverture (invalidité) est de cent pour cent (100 %) (Module D). L'Employeur ne participe cependant aucunement à une prime pour les personnes à charge.
- 21.03** L'assurance-maladie et l'assurance-salaire court terme deux (2) ans sont obligatoires pour les Enseignants à temps complet. L'Employeur fait parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des Enseignants. Il révisé cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.
- 21.04** L'Employeur s'engage à ne pas modifier le contenu des plans d'assurances sans le consentement écrit du Syndicat.
- 21.05** L'Employeur s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des Enseignants participant aux plans d'assurances collectives et il fait parvenir mensuellement, après réception du relevé des primes, à la compagnie d'assurances désignée le total des primes, tant la part de l'assuré que de l'Employeur.
- 21.06** Au retour de sa période d'invalidité, l'Enseignant reprend la tâche d'enseignement prévue pour lui.

- 21.07** L'Employeur déduit, jusqu'à concurrence de son crédit de congés de maladie disponible, les jours de délai de carence selon le plan d'assurance-salaire.
- 21.08** L'Employeur permet au Syndicat de vérifier la pertinence d'un changement au régime d'assurance. Dans une telle démarche, l'Employeur collabore en donnant les informations nécessaires et pertinentes requises par le Syndicat. Advenant que les représentants du Syndicat suggèrent un transfert vers un autre assureur ou qu'ils souhaitent joindre le régime de la FNEEQ, l'Employeur permettra les démarches nécessaires à un tel changement et sa participation au régime d'assurance sera telle que prévue à la clause 21.02. Dans ce cas, le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur au moins six (6) mois avant l'échéance de la police d'assurance actuelle, c'est-à-dire au plus tard le premier (1^{er}) juillet de l'année en cours.

ARTICLE 22 - CONGÉS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

22.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'Enseignante ou l'Enseignant un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

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

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

Dans le cas où l'Enseignante ou l'Enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'Enseignante ou l'Enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 22.09, le congé de paternité prévu à la clause 22.20 ou le congé pour adoption prévu à la clause 22.21.

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

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à l'Enseignante ou à l'Enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité Sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, l'Employeur ne rembourse pas à l'Enseignante ou à l'Enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

22.04 Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni

diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (RAE).

Section II - Congé de maternité

22.05 L'Enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 22.08 et 22.09, doivent être consécutives.

L'Enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 22.11 et 22.12, selon le cas.

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

22.06 L'Enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues au présent article.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'Enseignante. Ce congé est simultanément 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 l'Enseignante non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'Enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

Prolongation du congé de maternité

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

L'Enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de l'Enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au

certificat médical qui doit être fourni par l'Enseignante.

Durant ces prolongations, l'Enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation.

22.09 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé

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

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

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

B) Fractionnement du congé

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

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;
2. Si l'Enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, l'Enseignante peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce

cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

3. Si l'Enseignante s'absente pour une situation visée à la clause 79.8³ de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'Enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation ; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 22.14.

22.10 Pour obtenir le congé de maternité, l'Enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'Enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'Enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

22.11 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

L'Enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a le droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 18.01 qui aurait été reçu par l'Enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$

³ Absences et congés pour raison familiales ou parentales;

⁴ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération.

pour chaque jour de travail au sens de la clause 1.06 prévue durant ces semaines.⁵

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

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

22.12 Cas non admissibles au RQAP

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

Toutefois, l'Enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droit parentaux établi par une autre province ou territoire. Cette indemnité versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 18.01 qui aurait été reçu par l'Enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'Enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 1.06 prévu durant ces semaines.

De même, l'Enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou territoire. Cette indemnité versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 18.01 qui aurait été reçu par l'Enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 1.06 prévu durant ces semaines.

⁵ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'Enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

22.13

Dans les cas prévus aux clauses 22.11 et 22.12 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'Enseignante est rémunérée ;
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'Enseignante admissible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves, un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par le présent article s'effectuent selon le calendrier de paie normale ;
- c) Le salaire hebdomadaire de base de l'Enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'Enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'Enseignante en congé spécial prévu à la clause 22.18 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

- d) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'Enseignante non réengagée pour surplus de personnel, prend fin à la date de sa fin de contrat. Par la suite, dans le cas où cette Enseignante est réengagée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement, et ce, pour

le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

22.14 Durant le congé de maternité et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 22.08, durant le congé de paternité prévu à la clause 22.20 et durant le congé pour adoption prévu à la clause 22.21 l'Enseignante ou l'Enseignant bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

L'Enseignante ou l'Enseignant peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus au présent article et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

Les dispositions du présent article 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.

Toutefois, lorsque l'Enseignante ou l'Enseignant en congé de maternité ou en congé pour adoption reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations du RQAP, une somme égale à celle qu'elle a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de salaires prévus pour la période du report des vacances.

22.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt et une (21) semaines. Si l'Enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

L'Enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné 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 aux clauses 22.24 et 22.26.

L'Enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent, est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

22.17 Au retour du congé de maternité, l'Enseignante reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'Enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

22.18 **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, ou lors de l'allaitement, l'Enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'Enseignante ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, 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 l'Enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour l'Enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Le congé de maternité devant débiter à ce moment.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'Enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse

enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

En plus des dispositions qui précèdent, l'Employeur, à la demande de l'Enseignante, étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droit, les fonctions de l'Enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (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

L'Enseignante 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'Employeur, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement. Elle peut alors se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire, le cas échéant ;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme ;

Dans les cas visés à l'alinéa c) du présent article, l'Enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par période.

22.19

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

Section III - Autres congés parentaux

22.20 Congé de paternité

- A)** L'Enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces cinq (5) jours peut cependant être reporté à la date du baptême ou de l'enregistrement de l'enfant.

L'Enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Ce congé peut être fractionné en journées ou demi-journées.

L'Enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- B)** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'Enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'alinéa C) du présent article, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

L'Enseignante, 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 au paragraphe B), l'Enseignant reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

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

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

D) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité

Les dispositions prévues aux deux derniers paragraphes de la clause 22.08 et les dispositions prévues à la clause 22.09 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé de paternité de cinq (5) semaines prévu au présent article.

E) Au retour du congé de paternité, l'Enseignant reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'Enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

F) Cas de non-admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale

L'Enseignante ou l'Enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa B) du présent article une indemnité égale au traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il avait été au travail.

22.21 Congé pour adoption

- A)** L'Enseignante ou l'Enseignant qui adopte légalement un enfant qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe et qui bénéficie de prestations d'adoption prévue au Régime québécois d'assurance parentale (ci-après : RQAP) pour une durée d'au moins vingt et une (21) semaines a droit à un congé d'une durée équivalente, qui sous réserve de l'alinéa D) de la présente clause, doivent être consécutives.

L'Enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant pendant qu'elle ou qu'il bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé et aux indemnités prévues aux clauses 22.21 B) ou C), selon le cas.

L'Enseignante ou l'Enseignant dont la conjointe ou le conjoint décède se voit transférer le résiduel du congé pour adoption prévu en A) et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'Enseignante ou l'Enseignant qui adopte légalement un enfant qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe et qui bénéficie de prestations d'adoption prévue au RQAP a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé pour adoption, une indemnité calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 18.01 qui aurait été reçu par l'Enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 1.06 prévue durant ces semaines.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une Enseignante ou un Enseignant 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 RAQP à la suite d'une modification des informations fournies par l'École, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'Enseignante ou l'Enseignant qui adopte et qui est non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'Enseignante ou l'enseignant à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service qui choisit de prendre un congé d'adoption d'une durée équivalente au congé prévu à l'alinéa A) de la présente clause, a également droit à une indemnité durant douze (12) semaines, calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 18.01 qui aurait été reçu par l'Enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'Enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 1.06 prévu durant ces semaines.

De même, l'Enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service qui choisit de prendre un congé d'adoption d'une durée équivalente au congé prévu à l'alinéa A) de la présente clause, a droit à une indemnité durant douze (12) semaines, calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 18.01 qui aurait été reçu par l'Enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'Enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de la clause 1.06 prévu durant ces semaines.

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

Les dispositions prévues aux deux derniers paragraphes de la clause 22.08 et les dispositions prévues à la clause 22.09 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé d'adoption de cinq (5) semaines prévu au présent article.

E) Au retour du congé d'adoption, l'Enseignante ou l'Enseignant reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'Enseignante ou l'Enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

F) Dans le cas de l'Enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par

l'Employeur dans les deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime, et ce, pour d'au moins vingt et une (21) semaines. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves, un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normale.

22.22 L'Enseignante ou l'Enseignant 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'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause 22.19 à la demande de l'Enseignante ou l'Enseignant.

22.23 A) L'enseignante ou l'Enseignant qui adopte légalement un enfant et dont le conjoint ou la conjointe bénéficie du congé pour adoption prévue à la clause 22.21 A) ou l'Enseignante ou l'Enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne répond pas aux conditions définies aux clauses 22.21 A) et B), a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption légale d'un enfant. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

L'Enseignante ou l'Enseignant donne, dès que possible, un avis à l'École de son absence.

B) L'Enseignante ou l'Enseignant qui adopte légalement un enfant et dont le conjoint ou la conjointe bénéficie du congé pour adoption prévue à la clause 22.21 A) ou l'Enseignante ou l'Enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne répond pas aux conditions définies aux clauses 22.21 A) et B), a aussi droit à un congé d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'alinéa C) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer, au plus tard, à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'adoption de l'enfant.

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause, l'Enseignante ou l'Enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité

égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une Enseignante ou un Enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

D) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'Enseignante ou l'Enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause, une indemnité égale au traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il avait été au travail.

22.24 Congé sans traitement ou partiel sans traitement

L'Enseignante ou l'Enseignant a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'Enseignante en prolongation de son congé de maternité, à l'Enseignant en prolongation de son congé de paternité et à l'Enseignante ou l'Enseignant en prolongation de son congé d'adoption ;

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

- b) L'Enseignante ou l'Enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'Enseignante ou l'Enseignant, et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou,

dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

22.25 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'Enseignante ou l'Enseignant accumule son ancienneté comme si elle ou s'il était au travail. Elle ou il cumule son expérience comme si elle ou s'il était au travail pendant la première (1^{re}) année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième (2^e) année du congé. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début du congé. Elle ou il doit verser sa quote-part des primes, l'Employeur versant alors la sienne, pour la première (1^{re}) année de congé et elle ou il doit assumer la totalité des primes par la suite. De plus, elle ou il peut poser sa candidature à une tâche d'enseignement et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle ou s'il était au travail.

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

- a) Se voir attribuer une tâche pour l'année scolaire précédant son retour, auquel cas sa tâche d'enseignement est confiée à une remplaçante ou un remplaçant. Ce retour doit se faire au plus tard avant la cent unième (101^e) journée du calendrier scolaire ;
- 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.

22.26 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à la clause 22.24 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Toutefois, le congé partiel sans traitement visé à la clause 22.24 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande précise la date de retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement souhaité du congé. En cas de désaccord de l'Employeur, quant à la fraction du congé sans traitement, l'Enseignante ou

L'Enseignant est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à cinquante pour cent (50 %) de sa tâche.

22.27 L'Enseignante ou l'Enseignant en congé en vertu des dispositions relatives à l'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

À moins qu'elle ou qu'il ne se prévale des dispositions prévues à la clause 22.24, l'Enseignante ou l'Enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, l'Enseignante ou l'Enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

22.28 L'Enseignante ou l'Enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir au moins quatre (4) semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 22.24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'Enseignante ou l'Enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant la date de son retour qui est déterminée par l'Employeur, après entente avec l'Enseignante ou l'Enseignant et le Syndicat.

22.29 Congé pour responsabilités parentales

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

b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'Enseignante ou l'Enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement réparti sur une année scolaire.

c) Dans tous les cas, l'Enseignante ou l'Enseignant doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX

23.01

L'Enseignant en service a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, après un préavis à l'Employeur dans les cas ci-après indiqués :

- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : sept (7) jours ouvrables à compter du jour du décès incluant le jour des funérailles ;
- b) En cas de décès de son père, de sa mère, du conjoint de sa mère ou du conjoint de son père s'il diffère du père ou de la mère, de son frère, de sa sœur, cinq (5) jours ouvrables à compter du jour du décès incluant le jour des funérailles ;
- c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son ex-conjointe, de son ex-conjoint si un enfant est né ou a été adopté durant cette union et qu'il est encore mineur, trois (3) jours ouvrables, incluant le jour des funérailles ;
- d) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : le jour du mariage ;
- e) Le mariage de l'Enseignant : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage. Ce congé ne peut être utilisé qu'une seule fois pendant le lien d'emploi entre l'Enseignant et l'Employeur ;
- f) Cas de force majeure et/ou déménagement, deux (2) jours dont seulement une journée pour le déménagement ;
- g) Toute journée où l'École est déclarée fermée pour tempête de neige ;
- h) Le préavis est écrit dans les cas visés par les sous-paragraphes d) et e) ;
- i) Deux (2) jours par année aux fins d'une consultation auprès d'un médecin spécialiste sur présentation d'une attestation de la visite pour lui-même, pour son conjoint, pour son enfant, pour son père ou pour sa mère. L'Enseignant peut fractionner ces journées en périodes.

La liste des spécialités médicales visées par cette clause sera établie en CRT.

23.02 Dans les cas visés par les alinéas a), b) et c) de la clause 23.01, si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) km du lieu de résidence de l'Enseignant, celui-ci a droit à un jour additionnel. Si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) km, l'Enseignant bénéficiera de deux (2) jours additionnels.

23.03 Un Enseignant peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année dans les cas prévus en a) et b). Il doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en périodes. L'Enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

a) Deux (2) de ces journées sont avec solde pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de son conjoint ou pour répondre aux besoins liés à l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26). L'Enseignant peut fractionner ces journées en périodes ;

b) Huit (8) de ces journées sont sans solde dans le cas où sa présence est nécessaire auprès de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26)., lorsque l'Enseignant présente une pièce justificative ;

De ces huit (8) journées sans solde, les trois (3) premières prévues au paragraphe précédent sont, à la demande de l'Enseignant, déduites de sa banque de congés de maladie et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Aux fins de la présente clause, le terme « parent » est défini de la façon prévue à la l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (LNT).

23.04 Un enseignant peut également s'absenter de son travail pour obligations familiales dans les cas et conformément aux dispositions prévues aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail.

23.05

L'Enseignant qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il ou le Syndicat n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire. L'Enseignant doit cependant verser à l'Employeur l'indemnité qu'il reçoit pour une telle fonction.

ARTICLE 24 - PERFECTIONNEMENT

- 24.01** L'Employeur reconnaît l'importance du perfectionnement pour les Enseignants et fournit des possibilités de perfectionnement.
- 24.02** Pour chaque année scolaire, l'Employeur alloue au perfectionnement deux cents (200,00) \$ par Enseignant à temps complet au quinze (15) octobre. Les modalités d'utilisation de ces montants sont discutées au comité pédagogique et approuvées finalement par l'Employeur.
- 24.03** Le perfectionnement est discuté au sein du comité pédagogique.
- 24.04** L'Enseignant qui en fait la demande par écrit à l'Employeur peut, avec l'accord de l'Employeur, obtenir un congé sans salaire aux fins de perfectionnement. La durée d'un tel congé ainsi que les conditions de départ et de retour sont convenues au préalable entre l'Enseignant et la Direction générale.
- 24.05** Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, un Enseignant doit quitter le service de l'École, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience et d'ancienneté que s'il était demeuré en fonction à l'École.

ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SALAIRE

- 25.01** Sur avis écrit avant le premier (1^{er}) avril, un maximum de trois (3) Enseignants permanents pour l'École peut obtenir un congé sans salaire à temps plein pour l'année d'enseignement suivante.
- 25.02** L'autorisation de l'Employeur est donnée par écrit et ne peut être refusée que pour un motif raisonnable. En cas de plus de trois (3) demandes, l'ancienneté et l'alternance seront les critères considérés.
- 25.03** L'Enseignant en congé sans salaire à demi-temps accumule, pendant la première (1^{re}) année d'un tel congé, son ancienneté comme s'il était à temps complet. Par la suite, s'il maintient son congé sans salaire à demi-temps, l'Enseignant accumule son ancienneté au prorata de sa tâche. Le salaire et les avantages monétaires de l'Enseignant en congé sans salaire à demi-temps sont au prorata de sa tâche. Pour la portion de temps où il est en congé sans solde, l'Enseignant n'accumule pas d'expérience.
- 25.04** L'Employeur dépose dans le pigeonier du Syndicat toute autorisation de congé sans solde.

ARTICLE 26 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

26.01 Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à un Enseignant permanent d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Il n'a pas pour but de fournir à l'Enseignant des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.

L'octroi du congé est du ressort de l'Employeur et ne peut être refusé sans motifs valables ; cependant, dans le cas de refus, l'Employeur, si l'Enseignant en fait la demande écrite, lui fournit les raisons de son refus.

26.02 Le régime de congé à traitement différé comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

26.03 La durée de la participation au régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans, de cinq (5) ans, ou de six (6) ans, sauf pour les cas prévus aux articles 26.12, 26.15 et 26.16.

26.04 La durée de la période de congé doit être d'une année scolaire complète (août à août) et un maximum de cinq (5) Enseignants par année scolaire peuvent bénéficier de ce congé. Pendant cette période de congé, l'Enseignant reçoit le montant qu'il aura accumulé pendant la période de travail du régime de congé à traitement différé, le tout conformément au tableau reproduit à la clause 26.08. Le versement de ce montant est payable par dépôt direct en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis de l'année scolaire où l'Enseignant est en congé.

26.05 L'Enseignant qui désire obtenir un congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'École.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

26.06 L'École ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement différé d'un Enseignant invalide ou en congé sans solde.

26.07 Au terme de la période de congé, l'Enseignant réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions de la convention collective et il doit demeurer à l'emploi de l'École pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

26.08 Pendant chacune des années de travail du régime de congé à traitement différé, l'Enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime :

DURÉE DE LA PARTICIPATION AU RÉGIME

Durée de la participation (i.e. la période où l'Enseignant accumule son congé et en bénéficie)	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
Période d'accumulation du congé					
<i>An 1</i>	50 %	66,7 %	75 %	80 %	83,4 %
<i>An 2</i>		66,7 %	75 %	80 %	83,4 %
<i>An 3</i>			75 %	80 %	83,3 %
<i>An 4</i>				80 %	83,3 %
<i>An 5</i>					83,3 %

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

26.09 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'Enseignant bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

26.10 Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, l'Enseignant se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé.

La contribution de l'Enseignant à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé est établie par la Loi sur les régimes de retraite applicable.

26.11 Advenant qu'un Enseignant cesse d'être à l'emploi de l'École, prenne sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:

- a) Si l'Enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'École lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime ;
- b) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'École s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'Enseignant durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de l'Enseignant pendant la période de travail en application de la clause 26.09. Si le solde est négatif, l'École rembourse, sans intérêt, ce solde à l'Enseignant ;
- c) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'Enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; l'Enseignant pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent (200 %) R.R.E.G.O.P., cent pour cent (100 %) R.R.E. et R.R.F.). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'Enseignant.

26.12 Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un Enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c), de la clause 26.11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

26.13 Dans le cas où l'Enseignant est mis à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin le premier (1^{er}) octobre qui suit sa mise à pied et les

modalités prévues à la clause 26.11 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite.

26.14 Advenant le décès de l'Enseignant pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 26.11 s'appliquent.

26.15 a) Advenant qu'un Enseignant soit en invalidité avant sa période de congé à traitement différé et perdue à la date prévue au régime pour le début de la période de congé ; dans ce cas, l'Enseignant peut choisir l'une des options suivantes :

i) Continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide ;

ii) Mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) Si un Enseignant est en congé de maladie et que ledit congé se termine avant la période prévue du congé à traitement différé, il peut choisir de continuer ou d'interrompre sa participation au régime pour la durée de son congé de maladie. Les montants à être versés au moment de son congé à traitement différé ou selon son choix, sa contribution au régime est alors ajustée en conséquence.

26.16 Advenant un congé de maternité (vingt et une (21) semaines) qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines (le RQAP est alors premier (1^{er}) payeur et l'École comble la différence de la façon prévue à la clause 22.11).

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, l'Enseignante peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

26.17 Tous les cas où l'Enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, l'École doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 27.01** Les parties entendent par changement technologique :
- Tout changement mis en place par l'Employeur ayant pour but l'introduction, pour l'ensemble ou une partie des enseignants, d'équipements, d'environnements informatiques, de plateformes informatiques, de logiciels et/ou d'applications pouvant servir à la prestation de travail ou à la production de matériel pédagogique et dont la nature diffère de ce qui était utilisé à ce jour dans le cadre normal des fonctions de l'Enseignant.
- Ce changement peut être soit de nature administrative (obligatoire) ou s'inscrire dans une orientation de l'école.
- 27.02** Dans les cas prévus à la clause 27.01, lorsqu'un changement technologique est susceptible d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier significativement l'exercice des tâches d'un ou de plusieurs Enseignants, l'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.
- 27.03** L'avis prévu à la clause 27.02 comprend, dans la mesure où les informations sont disponibles, ce qui suit :
- la nature du changement technologique ;
 - la date prévue de l'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation ;
 - le groupe d'Enseignants qui pourraient être concernés.
- 27.04** À la demande de l'une des parties, dans les trente (30) jours suivant la réception par le Syndicat de l'avis mentionné à 27.02, le Comité de relations de travail se réunit afin de discuter des effets prévisibles du changement technologique prévu et des possibilités de perfectionnement et d'entraînement jugés nécessaires des Enseignants impliqués.
- 27.05** L'Enseignant dont les tâches sont modifiées, de façon significative par un tel changement, reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires.

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de l'Employeur. Cependant, les Enseignants visés participent aux activités de perfectionnement.

ARTICLE 28 -DIVERS

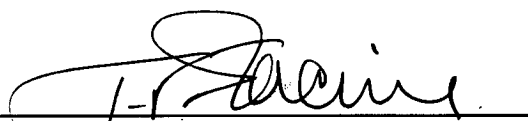
- 28.01** À compter de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration, l'une ou l'autre des parties peut signifier par écrit son intention de négocier une nouvelle convention.
- 28.02** La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 28.03** Les annexes font partie intégrante de la convention.
- 28.04** L'Employeur s'engage à ne pas charger de frais aux Enseignants pour le stationnement.
- 28.05** Les frais d'impression de la convention sont à la charge des deux (2) parties à raison de cinquante pour cent (50 %) chacune.
- 28.06** Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien un article de la convention.
- 28.07** L'Employeur procède à la permutation des dîners à la cent-unième (101^e) journée de l'année scolaire. La direction prépare deux (2) horaires pour chaque élève et chaque Enseignant de façon à pouvoir tenir compte de l'ensemble des contraintes pédagogiques, organisationnelles et humaines. Le premier (1^{er}) horaire, avant permutation, de l'Enseignant sera remis à la rentrée scolaire. Le second (2^e) horaire faisant état de la permutation est remis à l'Enseignant au plus tard le dernier jour ouvrable avant la période des fêtes.
- 28.08** Les enfants biologiques ou adoptés légalement d'un Enseignant qui travaille à l'École obtiennent cinquante pour cent (50 %) de rabais sur le coût total des frais de scolarité.
- 28.09** Tout le matériel didactique conçu par un Enseignant et approuvé par le Ministère demeure la propriété de l'Enseignant.

ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La convention est en vigueur rétroactivement au 22 août 2018 et elle prend fin le 31 août 2022.

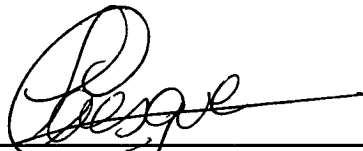
En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 17^e jour du mois de décembre 2018.

**École secondaire Saint-Joseph
de Saint-Hyacinthe**

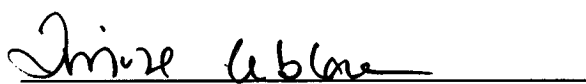


Jean-François Racine
Directeur général

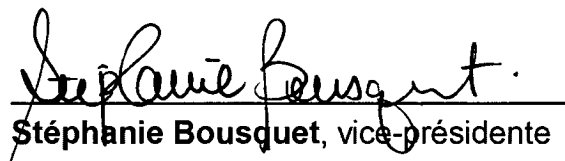
**Syndicat des enseignantes et
enseignants de l'École secondaire
St-Joseph (CSN)**



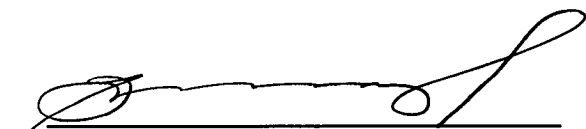
Caroline Lévesque, présidente



Simone Leblanc
Présidente du Conseil d'administration



Stéphanie Bousquet, vice-présidente



Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration



Caroline Fontaine, secrétaire

ANNEXE « A »

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE :

L'École secondaire St-Joseph de St-Hyacinthe, située au 2875, rue Bourdages Nord, à St-Hyacinthe, J2S 5S3, ci-après appelé "L'Employeur"

ET

Madame,
Monsieur _____

résidant au _____
ci-après appelé "L'Enseignant"

L'Employeur retient les services de l'Enseignant à titre de _____

à temps complet _____ à temps partiel _____ à la leçon _____

à compter du _____

et se termine le _____

- a) L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie de la convention collective convenue entre l'Employeur et le Syndicat des Enseignantes et Enseignants de l'École secondaire St-Joseph (CSN) et/ou avoir pris connaissance. Il s'engage également à fournir un certificat attestant de sa bonne santé avant la signature de son contrat.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

- b) Toute nouvelle Enseignante ou tout nouvel Enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'École secondaire St-Joseph de St-Hyacinthe, toutes les autres informations et certificats requis par l'École secondaire St-Joseph de St-Hyacinthe avant la date des présentes.

- c) L'Employeur retient les services de la personne Enseignante pour la ou les disciplines suivantes :

Madame, Monsieur _____

est engagé(e) en remplacement de Madame, Monsieur _____

temporairement absent(e) en vertu d'un congé _____

Le traitement de la personne Enseignante est déterminé à _____ \$.

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

Pour l'École secondaire St-Joseph
de St-Hyacinthe

La personne Enseignante

**LETTRE D'ENTENTE
CONGÉ DE PATERNITÉ DE MONSIEUR [REDACTED]**

(ci-après « M. [REDACTED] »)

ENTRE

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
DE L'ÉCOLE SECONDAIRE ST-JOSEPH (CSN)**

(ci-après le « Syndicat »)

ET

L'ÉCOLE SECONDAIRE SAINT-JOSEPH DE SAINT-HYACINTHE

(ci-après l'« École »)

(ci-après collectivement les « Parties »)

ATTENDU QUE M. [REDACTED] a été en congé de paternité du 20 mai 2018 au 22 juin 2018 ;

ATTENDU QU' aux fins de ce congé, il a reçu une indemnité complémentaire de l'École, et ce, pour compenser l'écart entre le montant reçu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et 93% du salaire dont il bénéficiait à l'École ;

ATTENDU la pratique passée de l'École quant au calcul de cette indemnité complémentaire ;

ATTENDU QUE l'École a accepté que l'écart permette à M. [REDACTED] d'avoir 100% de sa rémunération comme enseignant pendant cette période et lui a versé au total la somme de 3932.78\$;

ATTENDU QUE pour le versement de cette somme, l'École a exigé que le Syndicat renonce à réclamer toute autre indemnité supplémentaire en lien avec les congés de paternité de tous les autres enseignants de l'École en lien avec la convention collective signée le 23 janvier 2013 ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le Syndicat renonce à réclamer toute autre indemnité pour la période portant sur les années 2013 à 2018 et à déposer tout grief de quelque nature que ce soit en lien direct ou indirect avec l'application de la section III de l'article 22 portant sur le congé de paternité pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la convention signée le 17 décembre 2018, pour tous les enseignants.

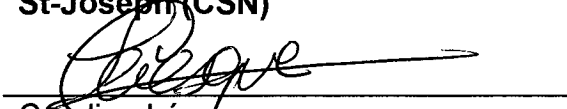
En foi de quoi, les Parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 17^e jour du mois de décembre deux mille dix-huit (2018).

École secondaire Saint-Joseph de Saint-Hyacinthe

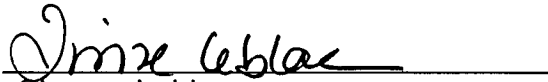


Jean-François Racine
Directeur général

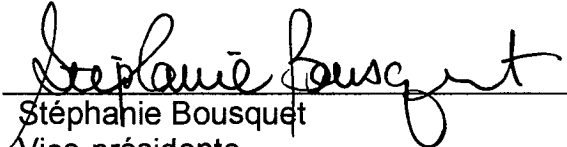
Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École secondaire St-Joseph (CSN)



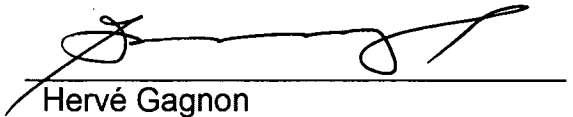
Caroline Lévesque
Présidente



Simone Leblanc
Présidente du Conseil
d'administration



Stéphanie Bousquet
Vice-présidente



Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration



Caroline Fontaine
Secrétaire