

ENTENTE DE TRAVAIL

ENTRE

LE PERSONNEL ENSEIGNANT

ET

**LE JUVÉNAT NOTRE-DAME
DU SAINT-LAURENT**

Pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2021



30, rue du Juvénat, Lévis (Québec), G6W 7X2

CONTENU

Article 1	Préambule.....	1
Article 2	Définitions et dispositions générales.....	2
Article 3	Responsabilités de l'employeur et de l'enseignant.....	6
Article 4	Charge professionnelle.....	10
Article 5	Conditions d'engagement.....	14
Article 6	Traitement.....	18
Article 7	Avantages sociaux.....	22
Annexe I	Exemples de contrats d'engagement.....	34
Annexe II	Grilles de traitement des enseignants.....	36
Annexe III	Calcul des années d'expérience.....	38
Annexe IV	Titulariat.....	39
Annexe V	Contrat de participation à un régime de congé sabbatique à traitement différé.....	41
Annexe VI	Montants alloués pour le remboursement des frais encourus pour la participation à une activité de formation.....	42
Annexe VII	Formulaire de demande de congé.....	43

Dans ce document, l'usage exclusif du masculin est purement grammatical. Il vise seulement à alléger le texte.

Article 1 — PRÉAMBULE

1.01 Le Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent

1. Le Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent est un établissement d'enseignement secondaire privé géré par la corporation *Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent*, constituée sous la *Loi sur les compagnies*.
2. Le Juvénat a comme mission l'enseignement, l'instruction et l'éducation de la clientèle scolaire dans le respect du projet éducatif dont les couleurs et les priorités placent au cœur de chaque décision et de chaque action la personne de l'élève et sa réussite.
3. Le Juvénat privilégie une formation aux valeurs chrétiennes selon l'esprit et la tradition éducative des Frères de l'Instruction chrétienne.

1.02 Les élèves

1. Les parents sont les premiers éducateurs des enfants qu'ils confient au Juvénat.
2. Le Juvénat et son personnel sont au service des élèves, pour leur éducation et leur instruction.
3. L'objectif pédagogique visant à favoriser l'acquisition de connaissances et d'habiletés et le développement des compétences s'intègre dans la perspective plus large d'une relation d'aide à la croissance et à l'ouverture de la personne et dans un souci d'éducation de cette dernière selon toutes les dimensions qui la constituent.

1.03 La communauté éducative

1. Les élèves, le personnel enseignant, le personnel de direction, le personnel de soutien et professionnel, les parents des élèves, les différents prestataires habituels de services, constituent la communauté éducative du Juvénat.
2. Au sein de cette communauté, le Juvénat promeut des relations humaines, professionnelles et éducatives fondées sur le droit de chacun à être reconnu et respecté et sur la disponibilité, l'attention et la qualité de présence à chaque personne.
3. La communauté éducative du Juvénat se veut ouverte sur son milieu et sur le monde. Elle privilégie les valeurs d'accueil et d'ouverture.

Article 2 — DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DÉFINITIONS

2.01 Ancienneté

Durée du lien d'emploi continu entre un enseignant et le Juvénat Notre-Dame, exprimé en années et en fraction d'année.

2.02 Année d'enseignement

Deux cents (200) jours de travail de l'enseignant déterminés par l'employeur à l'intérieur d'une année scolaire.

2.03 Année d'expérience

Période pendant laquelle l'enseignant cumule son expérience de travail. Lors de son entrée en fonction chez l'employeur, l'enseignant est classé dans l'échelle de traitement et peut, par la suite, bénéficier d'avancement d'échelon. L'année d'expérience équivaut à 200 jours ouvrables.

2.04 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par attestation officielle décernée par le service d'analyse de CADRE-FEEP conformément au *Manuel d'évaluation de la scolarité* du Ministère de l'Éducation.

2.05 Année scolaire

Période débutant le premier (1^{er}) juillet d'une année et se terminant le trente (30) juin de l'année suivante.

2.06 Charge professionnelle

Ensemble des tâches dont un enseignant doit s'acquitter conformément à l'article 4.01.

2.07 Conjoint ou conjointe

Les personnes :

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

2.08 Conseil d'administration

Le conseil d'administration de la corporation *Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent*.

2.09 Directeur général

La personne que le conseil d'administration nomme à la tête de l'établissement pour y exercer l'autorité conformément à la loi et aux pouvoirs qu'il lui délègue.

2.10 Employeur

La corporation *Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent*.

2.11 Enseignant

Toute personne engagée par l'employeur aux fins de dispenser aux élèves l'enseignement d'une ou de plusieurs matières au programme et d'accomplir les diverses autres tâches de la charge professionnelle habituellement dévolues à un enseignant.

2.12 Enseignant à temps plein

Tout enseignant engagé aux deux conditions suivantes : (a) assumer une charge professionnelle complète ; (b) pour toute la durée d'une année d'enseignement.

2.13 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant dont l'engagement ne satisfait pas à l'une ou l'autre des deux conditions définies à l'article 2.12.

2.14 Enseignant à la leçon

Tout enseignant dont la charge professionnelle est nommément celle définie à son contrat de travail, sans toutefois excéder neuf (9) périodes par cycle de neuf (9) jours.

2.15 Enseignant régulier

Tout enseignant ayant réalisé pour l'établissement deux années de service continu ou son équivalent. Le contrat est renouvelable tacitement après ces deux années.

2.16 Enseignant suppléant

Tout enseignant engagé pour remplacer un enseignant temporairement absent, ou pour effectuer une tâche d'enseignement occasionnelle et à temps partiel qui n'est pas incluse dans la charge professionnelle.

2.17 Établissement

L'institution d'enseignement connue sous le nom de *Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent*.

2.18 Jour ouvrable

Jour normalement consacré au travail.

2.19 Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle un enseignant est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats d'engagement à durée déterminée d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon ou du suppléant d'un enseignant, sans qu'il y ait une interruption qui permettrait de conclure à un non-renouvellement de contrat.

2.20 Surveillant

Toute personne engagée pour assurer la surveillance d'élèves en dehors des cours réguliers.

2.21 Spécialiste

Tout professionnel engagé pour encadrer une activité sportive ou culturelle auprès d'un groupe d'élèves à l'intérieur de la grille-horaire.

2.22 Titulaire

Enseignant à qui l'employeur confie une fonction d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves.

2.23 Traitement

Rémunération en monnaie courante versée à l'enseignant selon les normes et modalités en vigueur dans l'établissement. Cette rémunération comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.24 Responsabilités

1. Le directeur général est responsable de l'application de cette entente de travail.
2. Il peut déléguer les pouvoirs et responsabilités que cette entente de travail lui reconnaît.
3. Pour l'aider dans l'application de cette entente de travail, il s'adjoit un comité paritaire formé majoritairement d'enseignants désignés par leurs pairs.
4. Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente entente est sous la responsabilité du directeur général qui veillera à régler la mésentente avec chaque enseignant individuellement.
5. En vue du renouvellement de l'entente, le directeur général, d'une part, informera le comité des éléments permettant de connaître et d'évaluer l'évolution de la situation financière de l'école. D'autre part, les deux parties feront le nécessaire pour présenter au personnel enseignant ces éléments financiers, et notamment des indicateurs sur l'évolution des subventions gouvernementales aux écoles privées, l'évolution de la masse salariale des enseignants et le maintien de l'équité salariale, les coûts de scolarité et autres coûts exigés aux parents des élèves, les prévisions de charges pour l'entretien, l'organisation et le développement de l'école.

2.25 Mise en application et renouvellement

1. La présente entente de travail entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le trente (30) juin 2021.
2. Nonobstant la clause 2.25.1, les parties conviennent que la présente entente de travail demeure en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente de travail.
3. Dans les deux cents (200) jours précédant l'expiration de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut signifier à l'autre son intention de négocier une nouvelle entente.
4. La présente entente n'a aucun effet rétroactif sauf disposition contraire explicite.
5. Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente entente pourra être modifiée pendant l'application de ladite entente.

3.01 Responsabilités de l'employeur

1. L'employeur, agissant par son directeur général, a le devoir d'administrer, gérer et diriger l'établissement, conformément aux lois et aux règlements en vigueur et dans le meilleur intérêt des élèves qui le fréquentent.
2. En application de ce qui précède et sans en restreindre la généralité, il lui appartient en particulier:
 - a. de déterminer les programmes d'études, cours et activités dispensés dans l'établissement ;
 - b. d'engager les employés, déterminer et répartir leurs tâches, établir leurs horaires de travail ;
 - c. d'évaluer le rendement des employés ;
 - d. de prendre toute mesure requise pour la bonne marche de l'établissement et la sécurité des employés;
 - e. d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'établissement.
3. Il revient à l'employeur, avec la collaboration du personnel de l'établissement, de formuler le projet éducatif et de veiller à sa mise en œuvre.

3.02 Responsabilités de l'enseignant

1. L'enseignant doit remplir la charge professionnelle qui lui est assignée, conformément aux orientations, programmes et règlements en vigueur dans l'établissement.
2. Il est du devoir de l'enseignant :
 - a. de collaborer à développer auprès de chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;
 - b. de choisir les approches pédagogiques les mieux adaptées aux objectifs déterminés par les programmes et aux besoins des élèves qui lui sont confiés ;
 - c. d'évaluer régulièrement les progrès des élèves dans l'atteinte de ces objectifs, de choisir à cette fin les outils les plus appropriés et d'en communiquer les résultats;
 - d. d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec les élèves ;
 - e. de faire respecter les règlements établis pour les élèves ;
 - f. de contrôler les retards et les absences des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport selon le système en vigueur dans l'établissement ;

- g. de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez les élèves le respect des personnes ;
 - h. de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée ;
 - i. de collaborer avec ses collègues dans l'application des programmes d'études et l'évaluation des apprentissages ;
 - j. de s'engager dans la mise en œuvre du projet éducatif de l'établissement ;
 - k. de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personne de chaque élève qui lui est confié ;
 - l. d'aider à créer et à conserver dans l'établissement un climat sain et positif, dans le respect des élèves, de ses collègues, de la direction et des autres catégories de personnel.
 - m. de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière ;
 - n. d'agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentielle qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.
3. Il est interdit à un enseignant de dispenser des cours privés à ses propres élèves contre rémunération. L'enseignant qui donne des cours privés à un élève doit obtenir l'autorisation de la direction générale s'il veut utiliser les locaux de l'école.
4. L'employeur requiert de l'enseignant :
- a. qu'il détienne à l'engagement un brevet d'enseignement du Ministère de l'Éducation;
 - b. qu'il prenne par la suite les moyens qui lui permettront d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle.

3.03 Dossier personnel de l'enseignant

1. Avant la signature de son premier contrat d'engagement au service de l'employeur, l'enseignant est tenu de produire au directeur général les pièces justificatives suivantes :
- a. diplômes ;
 - b. brevet et permis d'enseignement ;
 - c. l'attestation officielle la plus récente de sa scolarité ou, si elle n'a pas encore été délivrée, les documents permettant de l'établir ;
 - d. lettres justifiant le nombre d'années d'expérience.

Préalablement à son engagement, il doit compléter, signer et remettre au directeur général le formulaire de « déclaration relative aux antécédents judiciaires » pour fin de vérification par un corps policier du Québec.

2. Par la suite, l'enseignant doit transmettre au directeur général toute information nécessaire à la gestion de son dossier, incluant toutes modifications relatives à ses antécédents judiciaires.
3. L'enseignant a le droit d'accès et de rectification à son dossier personnel. La consultation du dossier s'effectue sur demande écrite au directeur général et en présence d'une personne désignée par ce dernier. Le délai de traitement de la demande est de trois (3) jours ouvrables.
4. L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger le caractère confidentiel du dossier personnel de l'enseignant.

3.04 Formation continue

1. L'employeur reconnaît l'importance de la formation professionnelle continue afin de permettre aux enseignants d'acquérir ou de développer des compétences propres à l'enseignement de leur spécialité ou en psychopédagogie.
2. La direction assure aux enseignants la formation que rendrait nécessaire l'introduction dans l'établissement de nouvelles approches pédagogiques ou méthodologiques, de nouvelles technologies ou de nouveaux contenus de programmes.
3. Périodiquement, elle évalue les besoins qui touchent l'ensemble des enseignants. Suite à cette évaluation, elle organise diverses activités de formation de groupe sur mesure. Ces activités se déroulent habituellement lors des journées pédagogiques.
4. Elle informe les enseignants des différents programmes de formation à leur disposition ainsi que des modalités d'inscription et de participation.
5. Elle incite les enseignants, en fonction des responsabilités qu'ils sont appelés à exercer dans l'établissement, à prendre eux-mêmes les moyens d'assurer leur formation continue :

- a. Formation dans le cadre d'un programme universitaire régulier

L'employeur rembourse à l'enseignant régulier qui s'engage dans un programme d'études universitaires en lien direct avec son emploi 50 % des frais d'admission et d'inscription, pourvu que l'enseignant y soit autorisé par le directeur général préalablement à son admission dans le programme.

Pour répondre à des besoins identifiés par l'école et à la demande du directeur général, l'enseignant peut s'engager dans un programme d'études universitaires dont les frais d'admission et d'inscription sont remboursés à 100%.

Le remboursement se fait au fur et à mesure sur présentation de copies d'attestation officielle des cours réussis et de reçus concernant les frais admissibles.

Dans tous les cas, le lien d'emploi de l'enseignant avec l'école doit être maintenu

pendant deux années suivant le remboursement des frais. Dans le cas contraire, l'enseignant doit rembourser à l'école les montants qui lui ont été versés.

b. Participation à des colloques, sessions ou congrès

L'employeur rembourse à l'enseignant qui participe à des activités ponctuelles de formation reliées directement à sa tâche les frais d'inscription, de transport et d'hébergement, selon les tarifs en vigueur dans l'établissement, pourvu que l'enseignant y soit préalablement autorisé par la direction des services pédagogiques. Cette dernière doit favoriser la rotation des participants et s'assurer que, si l'absence de l'enseignant oblige à recourir à une suppléance, la qualité des services aux élèves ne sera pas compromise.

6. L'enseignant qui a bénéficié de telles formations peut être appelé par la direction à en partager les fruits avec ses collègues, à l'occasion par exemple de journées pédagogiques.
7. Les preuves de participation à des programmes ou activités de formation sont consignées au dossier de l'enseignant de même qu'une copie des attestations et résultats obtenus. L'enseignant, pour sa part, consigne les traces des formations suivies dans un portfolio professionnel.
8. Pour obtenir le remboursement des frais encourus pour la participation à une activité de formation ou de représentation :
 - a. l'activité et l'absence de l'enseignant doivent avoir été préalablement autorisées par la direction ;
 - b. l'enseignant doit obtenir l'autorisation pour valider les modalités d'hébergement et de transport privilégiées (autobus, voiture personnelle, locations etc.). Si plusieurs enseignants participent à la même activité, le covoiturage est obligatoire à moins d'autorisation contraire.
 - c. l'enseignant doit faire une demande de remboursement en complétant et signant le formulaire de remboursement qu'il remet à la direction.
 - d. les pièces justificatives doivent être remises pour obtenir le remboursement.

La liste des frais remboursés et des montants accordés sont mentionnés à l'annexe VI.

4.01 La charge professionnelle

1. La charge professionnelle d'un enseignant à temps plein comprend vingt-huit périodes et demie (28,5) de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours de classe durant une année complète d'enseignement. Ces vingt-huit périodes et demie (28,5) incluent normalement vingt-quatre (24) périodes d'enseignement, les autres périodes étant consacrées à des activités complémentaires telles que :
 - l'encadrement et la concertation, (1 période)
 - suivi des élèves et informations aux parents par le biais du portail ou du téléphone (aspects académique et comportemental)
 - participation aux rencontres pédagogiques et rencontre de niveaux de 15h,
 - participation à un comité,
 - participation à un gala
 - la surveillance d'élèves,
 - l'organisation et la supervision d'activités scolaires ou pédagogiques,
 - l'exercice de la fonction de titulaire, (1 période)
 - le soutien pédagogique d'élèves en difficulté d'apprentissage (cours d'appoint, récupération).

Le nombre de périodes allouées aux activités complémentaires est au prorata du nombre de périodes d'enseignement, à moins d'une entente particulière avec la direction.

Dans le cas des enseignants en français, une demi-période (0,5) par groupe est soustraite des périodes prévues pour des activités d'encadrement afin d'être allouée à la correction des travaux écrits.

N.B. : Cette mesure devra être réévaluée au cours de la présente entente par un comité ad hoc composé d'enseignants de français, de représentants des enseignants siégeant au comité de relations de travail du personnel enseignant et d'un membre de la direction. Les recommandations du comité seront considérées dans le cadre du renouvellement de la prochaine entente (juin 2021).

2. La charge professionnelle d'un enseignant comporte d'autres tâches éducatives, nommément et entre autres :
 - a. la préparation des cours et des leçons ;
 - b. l'évaluation du rendement et des progrès scolaires des élèves qui lui sont confiés ;
 - c. le suivi disciplinaire de ces mêmes élèves ;
 - d. la collaboration avec les intervenants concernés pour l'élaboration de plan d'intervention à l'attention des élèves à besoin particulier et l'application des mesures d'aide prévues au plan ;
 - e. la transmission des résultats scolaires au secrétariat de l'école selon les modalités en vigueur dans l'établissement ;

- f. les rencontres de parents aux étapes prévues dans le calendrier scolaire ;
- g. la surveillance en tout temps de la conduite des élèves qui sont en sa présence ;
- h. la participation aux journées pédagogiques, aux comités de l'école et aux autres réunions relatives à son travail ;
- i. l'organisation et la supervision de sorties éducatives ;
- j. la surveillance d'une période de retenue des élèves du jeudi de 15h15 à 16h15, cette surveillance peut être de 75 minutes s'il y a reprise d'examen ;
- k. la préparation et la participation à la journée *Portes ouvertes*.

Cependant, l'enseignant à la leçon est tenu d'effectuer les tâches (g), (h), (i) et (j) ci-dessus dans la mesure seulement où elles figurent nommément à son contrat d'engagement.

3. La charge professionnelle d'un enseignant à temps partiel représente une fraction de celle d'un enseignant à temps plein ou est effectuée durant une partie seulement d'une année d'enseignement. La période d'encadrement et de concertation est aussi accordée à l'enseignant à temps partiel dont la charge professionnelle est de seize (16) périodes d'enseignement ou plus. À l'enseignant à temps partiel dont la charge professionnelle est plus de neuf (9) et moins de seize (16) périodes d'enseignement, 0,75 période d'encadrement et de concertation lui est accordé.
4. La charge professionnelle d'un enseignant à la leçon est celle nommément définie à son contrat d'engagement, sans toutefois excéder neuf (9) périodes par cycle de neuf (9) jours.
5. En dehors des périodes consacrées à s'acquitter de sa charge professionnelle, l'enseignant est tenu d'assurer un temps de présence dans les locaux de l'établissement qui lui permette de répondre aux besoins de ses élèves, de ses collègues et de la direction. Dans le cas où le temps de présence est jugé insatisfaisant, un enseignant devra produire un agenda de ses présences à l'école et en informer la direction et les élèves.
6. Les enseignants à temps plein participent à toutes les journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire sauf si leur présence est requise auprès d'un groupe d'élèves en activité.

Les enseignants à temps partiel peuvent s'absenter de quelques journées pédagogiques après avoir obtenu l'autorisation préalable de la direction des services pédagogiques. Dans ce cas, le barème suivant s'applique :

Charge professionnelle	Maximum d'absences aux journées pédagogiques
10 à 14 périodes	Équivalent à 4 journées
+ de 14 p. à 19 périodes	Équivalent à 3 journées
+ de 19 p. à 24 périodes	Équivalent à 2 journées

Ces journées peuvent être décomposées en après-midi.

Les enseignants doivent faire une déclaration d'absence au fichier prévu à cette fin au secrétariat des services pédagogiques.

4.02 La fonction de titulaire

1. Le titulaire d'un groupe agit comme personne-ressource pour chacun des élèves, assure un suivi sur les plans scolaire et disciplinaire, garde un contact fréquent avec les parents, le directeur de cycle ainsi qu'avec les autres enseignants du groupe. Une présentation détaillée des activités du tituliariat est présentée à l'Annexe IV.
2. On alloue une (1) période par cycle de neuf (9) jours dans la charge professionnelle de l'enseignant pour exercer la fonction de titulaire.

4.03 Suppléance lors d'activités ou de sorties des élèves

Lorsqu'un enseignant est dispensé d'un cours ou d'une surveillance, notamment lorsque les élèves dont il devrait avoir la charge participent à une activité ou à une sortie à laquelle l'enseignant lui-même ne participe pas, la direction des services pédagogiques peut demander à ce dernier de consacrer les périodes ainsi libérées à la suppléance de collègues absents.

Dans la mesure du possible, les suppléances sont assignées durant les périodes d'absence des élèves déjà prévues à l'horaire de l'enseignant. Ce dernier ne peut refuser l'assignation.

Sinon, ces périodes doivent être reprises à l'intérieur d'un cycle de neuf (9) jours à partir du jour où l'enseignant a perdu sa 1^{re} période d'enseignement (ex. : si la première période perdue est le jour trois (3), l'enseignant a jusqu'au jour trois (3) suivant pour reprendre ses périodes). Dans ce cas, à moins d'accord avec l'enseignant concerné, les suppléances ne doivent pas être assignées lors d'une journée où l'enseignant compte déjà 3 activités à son horaire (ex. : 3 cours, 2 cours et un cours d'appoint, etc.). De plus, un enseignant, pour des raisons personnelles, peut refuser l'assignation d'une suppléance. Le cas échéant, cette période de suppléance devra être reprise avant la fin de l'année scolaire en cours ou ajoutée en temps supplémentaire de surveillance lors des périodes d'examen de fin d'année.

4.04 Attribution des tâches

1. La direction décide de l'affectation et de la réaffectation. Dans le but de rendre transparent le processus décisionnel, elle prend en considération deux critères et applique le mode de fonctionnement qui suit.
2. Les deux critères pris en considération sont :
 - a. Les compétences et les champs d'enseignement, les qualifications et les expériences professionnelles des enseignants.
 - b. L'ancienneté des enseignants, selon les articles 2.01 et 5.07.
3. Le mode de fonctionnement
 - a. Consultation

La direction consulte les enseignants individuellement pour connaître leurs préférences en lien avec les tâches d'enseignement. Au début du processus d'attribution, elle invite chaque enseignant à compléter une feuille de consultation et publie la liste des tâches résiduelles.

b. Attribution

Après avoir pris en considération les critères précédents, la direction attribue les tâches en respectant les demandes des enseignants, dans la mesure du possible.

Elle peut aussi baser ses décisions sur des considérations d'ordre logistique ou autre (horaire, locaux, ajout ou suppression de cours ou d'options, viabilité de la tâche, etc.).

Dans le cas où les décisions diffèrent des préférences exprimées, la direction rencontre l'enseignant pour expliquer la situation et, s'il y a lieu, trouver une autre solution.

c. Tâches résiduelles

Dès que des fragments de tâche sont libérés (nouveaux groupes, départs d'enseignants, modification à une tâche existante, etc.), la direction en informe les enseignants pour leur permettre de signaler leur intérêt.

d. Droit de gestion

La direction a le dernier mot sur l'attribution des tâches.

4.05 Rencontre de l'enseignant

Au cours de l'année scolaire, la direction rencontre individuellement chaque enseignant. Avec lui, il revoit les différentes composantes de sa charge professionnelle, fait le point sur l'année en cours et explore les possibilités qui se présentent pour la prochaine année scolaire.

4.06 Semaine de travail

La semaine de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, conformément à l'horaire établi. Cependant, certaines activités telles que les rencontres de parents et les Portes ouvertes, les activités de niveaux et les voyages peuvent occasionnellement requérir la présence de l'enseignant le soir ainsi que le samedi ou le dimanche.

Les enseignants ne sont pas tenus de travailler à l'école lorsque les cours sont suspendus pour cause de tempête ou autre raison de force majeure.

Article 5 — CONDITIONS D'ENGAGEMENT

5.01 Modalités d'engagement

1. L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit, sur un formulaire tel que reproduit à l'annexe I.
2. L'engagement d'un enseignant à temps plein est d'une durée d'un (1) an, renouvelable. Il prend fin au terme de l'année scolaire.
3. L'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon est d'une durée maximale d'un an, renouvelable. Il prend fin au plus tard au terme de l'année scolaire ou à la date fixée par le contrat.
4. Nonobstant ce qui précède, après deux ans de service continu, le contrat d'engagement d'un enseignant devient un contrat à durée indéterminée. L'enseignant est reconnu comme enseignant régulier. La communication écrite par le directeur général à l'enseignant de sa tâche pour l'année scolaire suivante fait foi de la reconduction du contrat.

Cependant, si au début de la troisième (3^e) année, l'enseignant n'a pas cumulé l'équivalent à temps plein de trois cent vingt (320) jours effectivement travaillés au Juvénat Notre-Dame, il sera reconnu comme enseignant régulier au début de l'année scolaire suivant celle au cours de laquelle il aura cumulé l'équivalent à temps plein d'au moins trois-cents-vingt (320) jours effectivement travaillés au Juvénat.

5. Les motifs pour ne pas réengager un enseignant régulier selon les dispositions de l'article 5.01-4 sont le surplus de personnel et une faute entraînant l'application du processus de mesures disciplinaires tel que défini à l'article 5.09.

5.02 Emploi vacant ou nouvellement créé

Tout emploi disponible est affiché dans le lieu prévu et sur le portail électronique interne de l'établissement de façon à permettre aux membres du personnel d'en prendre connaissance et de postuler le cas échéant.

5.03 Renouvellement de l'engagement. Cessation d'emploi

1. L'enseignant qui ne désire pas renouveler ou prolonger son engagement au-delà de l'année scolaire en cours doit faire connaître son intention par écrit au directeur général au plus tard le premier (1^{er}) avril.
2. L'enseignant en congé sans traitement doit faire connaître par écrit au directeur général ses intentions pour l'année suivante au plus tard le premier (1^{er}) avril.

3. L'employeur fait parvenir un avis écrit :
 - Au plus tard le premier mai à tout enseignant qu'il ne réengagera pas une fois terminée l'année scolaire en cours ;
 - Au plus tard le premier juin à tout enseignant dont il prévoit réduire la charge professionnelle l'année scolaire suivante. Si l'enseignant justifie de dix (10) ans ou plus de service continu, l'employeur fait parvenir cet avis avant le premier mai.
4. Lorsque l'employeur, au terme du contrat en cours, ne renouvelle pas l'engagement d'un enseignant dont le contrat se termine avant la fin de l'année scolaire, il se conforme aux délais d'avis fixés par la Loi.
5. Dans les autres cas, le contrat d'engagement est renouvelé pour l'année suivante.

5.04 Modification de la charge professionnelle

À moins de circonstances particulières :

1. L'enseignant est informé par écrit de la charge professionnelle qui lui incombe au moment de la signature de son contrat ; lorsqu'un enseignant justifie de deux ans de service continu, cette information écrite lui est transmise au plus tard le trente (30) juin de l'année scolaire précédente ;
2. Après le quinze (15) octobre, toute modification à la charge professionnelle requiert l'accord de l'enseignant ;
3. L'enseignant qui désire voir sa charge professionnelle modifiée l'année suivante doit en faire la demande par écrit à la direction au plus tard le premier (1^{er}) avril.

5.05 Démission

L'enseignant est tenu de respecter son contrat d'engagement jusqu'à échéance ou jusqu'au terme de l'année scolaire en cours. Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut accepter la démission d'un enseignant en cours d'année scolaire. Ce dernier doit alors aviser le directeur général par une lettre remise en personne au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du départ.

5.06 Surplus de personnel

1. Lorsque l'employeur prévoit un surplus de personnel pour l'année scolaire suivante, les mesures qu'il peut prendre sont :
 - a. le non-réengagement d'enseignants qui ne justifient pas de deux (2) années de service continu ;
 - b. la réduction de la charge professionnelle ;
 - c. la mise à pied.

2. L'employeur procède à la mise en application de telles mesures en se basant sur les besoins pédagogiques de l'établissement et en tenant compte de l'ancienneté ainsi que des compétences particulières de chacun des enseignants.
3. L'enseignant mis à pied après deux (2) ans ou plus de service continu conserve une priorité de rappel par l'employeur durant une période de vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un enseignant à temps plein et d'une période d'un (1) an s'il s'agit d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon.

5.07 Calcul de l'ancienneté

1. On reconnaît à l'enseignant à temps plein une année d'ancienneté pour chaque année scolaire complétée au service de l'employeur. Pour l'enseignant à temps partiel ou à la leçon, l'ancienneté reconnue est calculée au prorata de la charge professionnelle d'un enseignant à temps plein.
2. Le temps fait par un suppléant est exclu de ce calcul, sauf si l'enseignant devient titulaire de l'emploi qu'il a d'abord occupé comme suppléant.
3. L'ancienneté de chaque enseignant continue de s'accumuler :
 - a. pendant une absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnus comme tels par la CSST ;
 - b. pendant les douze (12) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à l'invalidité de l'enseignant ;
 - c. pendant un congé parental, de maternité, de paternité et d'adoption ;
 - d. pendant les six (6) premières années qu'il occupe un emploi dans l'école à titre de professionnel ou de personnel de soutien.
4. L'ancienneté se perd :
 - a. par la démission de l'enseignant ;
 - b. par le non-réengagement d'un enseignant qui ne justifie pas de deux (2) ans de service continu ;
 - c. s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied d'un enseignant à temps plein ou plus d'une (1) année scolaire après la mise à pied d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon qui justifient de deux (2) ans de service continu ;
 - d. par le congédiement.

5.08 Accès à un nouveau poste

Lorsqu'un enseignant à l'emploi de l'école accède à un poste de personnel de soutien et professionnel ou à un poste de direction, l'ancienneté qu'il avait acquise avant sa promotion demeure à son crédit. Ses années d'ancienneté ne continuent de s'accumuler que pendant les six (6) premières années où il occupe un nouveau poste.

Il peut réintégrer l'emploi qu'il occupait avant l'accès à un nouveau poste, ou tout autre emploi d'enseignant correspondant à ses compétences si l'emploi qu'il occupait n'existe plus. Pourvu qu'il fasse connaître par écrit à l'autorité compétente son intention de retourner à l'enseignement au moins quatre (4) mois avant l'échéance de son contrat, il dispose à cette fin d'une priorité d'engagement sur tout enseignant possédant moins d'ancienneté. Les dispositions de l'article 5.06 prévalent sur le présent article.

5.09 Mesures disciplinaires

Lorsque l'employeur est insatisfait du rendement d'un employé régulier, il enclenche un processus de mesures disciplinaires.

Le processus se déroule de la façon suivante :

1. La direction rencontre l'enseignant pour l'informer des motifs de son insatisfaction, entendre sa version des faits et lui exprimer ses attentes.
2. Lorsque la situation le justifie, en cas de non-satisfaction des attentes, la direction convoque l'enseignant en précisant la date, l'heure et le lieu dans le but de connaître sa version des faits. Par la suite, s'il le juge à propos, l'employeur pourra lui présenter un avis écrit qui sera versé à son dossier. Cet avis comprend les motifs d'insatisfaction et les attentes de la direction et la mention « versé au dossier » y est apposée. L'enseignant peut se faire accompagner de la personne de son choix lors de ces rencontres.
3. Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit, la direction rencontre l'enseignant pour vérifier la réalisation des attentes. Dans le cas où le problème persiste, un 2^e avis écrit est versé au dossier de l'enseignant.
4. Le 2^e avis écrit peut entraîner des mesures telles que la suspension sans traitement ou le congédiement selon l'ampleur des problèmes non résolus.
5. L'employeur peut suspendre avec solde tout employé à des fins d'enquête. Cette suspension est d'un maximum de dix (10) jours.
6. En cas de faute grave ou de grossière négligence, le principe de la progression des sanctions ne s'applique pas et l'employeur, après avoir entendu la version de l'employé, a une cause juste et suffisante pour procéder à son congédiement.
7. L'employeur a la responsabilité de conserver les pièces justificatives dans le dossier de l'employé, toute pièce étant détruite après une période de trois (3) ans de travail continu, sauf si, à l'intérieur de ce délai, d'autres avis de mesures disciplinaires portant sur des faits identiques ou similaires ont été versés au dossier.

Article 6 — TRAITEMENT

6.01 Détermination du traitement

1. Le traitement annuel d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel est établi en fonction du nombre d'années de scolarité et d'expérience qui lui sont reconnues.
2. Pour fin de classement dans l'échelle salariale, on reconnaît à un enseignant une année d'expérience pour chaque année scolaire où il a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec. S'il a enseigné une partie de l'année seulement ou s'il n'a pas assumé une pleine charge professionnelle, on applique les normes en vigueur dans les commissions scolaires francophones du Québec.

Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps plein, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours (cf. Annexe III).

3. Les taux et échelles de salaire, montants forfaitaires et ajustements afférents applicables aux enseignants sont ceux déterminés pour le secteur secondaire des commissions scolaires francophones.
4. Par rapport au traitement annuel d'un enseignant à temps plein qui serait classé au même échelon de la même échelle, le traitement annuel d'un enseignant à temps partiel représente une fraction correspondant au nombre de périodes de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours de classe pour lequel il est engagé, divisé par 28,5. S'il n'est pas engagé pour toute la durée de l'année d'enseignement, il reçoit pour chaque jour de travail $1/200$ du traitement qu'il recevrait s'il était engagé pour toute l'année.
5. Le traitement d'un enseignant à la leçon est établi en fonction du nombre d'années de scolarité qui lui sont reconnues.
6. Pour fixer le traitement d'un enseignant à la leçon, l'établissement applique les taux en vigueur suite à la réalisation du maintien de l'équité salariale dans l'établissement.
7. Le traitement de l'enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon inclut les jours fériés et chômés ainsi que les vacances annuelles.
8. Dans la détermination du traitement, l'employeur applique le maintien de l'équité salariale.

6.02 Classement ou reclassement

1. Tout enseignant qui signe un contrat d'engagement avec le Juvénat a l'obligation de fournir les documents attestant de sa scolarité et de son expérience professionnelle.

2. Au moment de l'engagement, en l'absence des documents pertinents, le Juvénat procède au classement provisoire de l'enseignant. Dans les vingt (20) jours ouvrables après sa date d'engagement, l'enseignant remet à l'école tous les documents pertinents à l'établissement de sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.). L'école demande au Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) d'évaluer le classement de l'enseignant et de fournir une attestation officielle de l'état de la scolarité. L'école procède ensuite au classement officiel de l'enseignant. L'enseignant suppléant devra assumer les frais pour l'étude de son dossier s'il y a lieu.
3. L'enseignant qui a poursuivi une scolarité additionnelle susceptible d'amener un reclassement pendant qu'il est à l'emploi de l'établissement doit faire une demande de reclassement au directeur général dans les soixante (60) jours de calendrier, avec documents à l'appui.
4. La réévaluation du traitement suite à un reclassement se fait à deux moments : au premier (1^e) jour et au cent-unième (101^e) jour de l'année scolaire.
5. À défaut pour l'enseignant de se conformer aux dispositions 2. et 3. ci-dessus, le reclassement prend effet au prochain moment prévu au paragraphe 4.

6.03 Suppléments

1. Lorsque la charge professionnelle confiée à un enseignant excède 28,5 périodes par cycle de neuf (9) jours, l'enseignant touche pour chaque période supplémentaire une compensation égale à 1/800 de son traitement annuel.
2. Nonobstant ce qui précède, lorsque, à la demande du directeur général ou avec son autorisation, un enseignant assure la suppléance d'un collègue absent ou toute autre tâche pédagogique en sus de la charge professionnelle pour laquelle il a été engagé, il reçoit :
 - a. pour un cours à domicile, les frais de déplacement sont remboursables et le temps alloué au transport aller-retour entre l'école et le domicile de l'élève est rémunéré ;
 - b. pour chaque période de suppléance (enseignement, aide aux élèves, surveillances d'examens), la rémunération prévue dans les échelles de traitement des suppléants occasionnels (cf. Annexe II) ;
 - c. pour toute autre surveillance, une rémunération horaire équivalente aux tarifs de la classe d'emploi de surveillant d'élèves, selon l'échelon de l'enseignant ;
 - d. pour la supervision d'activités pédagogiques en dehors de la tâche professionnelle régulière, une rémunération horaire dépendant de l'activité concernée.

6.04 Modalités de versement du traitement

1. Le salaire d'un enseignant est payé par chèque ou virement bancaire tous les deux jeudis, à compter du deuxième jeudi du calendrier scolaire. Lorsqu'un versement échoit un jour férié, l'employeur effectue ce versement le jour ouvrable précédent.
2. Le salaire de l'enseignant à temps plein ou à temps partiel engagé pour toute la durée d'une année d'enseignement est payable en vingt-six (26) versements répartis également sur une période de douze (12) mois. La première (1^{re}) paie de l'année scolaire est versée le premier jeudi suivant les dix (10) premiers jours de travail.
3. Le salaire de l'enseignant à temps partiel qui n'est pas engagé pour toute la durée de l'année scolaire est versé durant la période où son contrat d'engagement est en vigueur, à raison de 1/200 du salaire annuel pour chaque jour de travail.
4. Le salaire de l'enseignant à la leçon est versé durant la période où son contrat d'engagement est en vigueur, au prorata du nombre de périodes d'enseignement dispensées, conformément au tarif horaire en vigueur.
5. Le salaire total versé à l'enseignant qui quitte le service avant la fin de l'année scolaire correspond à 1/200 du salaire annuel pour chaque jour de travail.
6. Le paiement des suppléments dus à un enseignant est ajouté au montant de chacune des paies régulières, sauf pour la compensation telle qu'expliquée à l'article 6.05.

6.05 Compensation pour dépassement du nombre d'élèves par groupe

1. Le nombre maximum d'élèves par groupe auquel l'enseignante ou l'enseignant donne des cours est de trente-cinq (35), et ce, sans jamais excéder trente-six (36). Toutefois, exceptionnellement, pour les fins de l'organisation scolaire, le nombre maximum peut être de trente-huit (38) élèves.
2. Étant donné les nombreux changements de groupes effectués en début d'année scolaire, le calcul du nombre d'élèves pour un groupe donné est fait au 15 septembre de l'année en cours. La compensation à verser couvre les mois de septembre à juin inclusivement.
3. Ne font pas partie du nombre les élèves étrangers en échange linguistique pour une partie de l'année scolaire et qui ne nous permettent pas d'obtenir une subvention. Les élèves inscrits à l'école qui participent à un échange linguistique pour une partie de l'année scolaire ne sont pas soustraits du nombre d'élèves réguliers.
4. Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu, l'enseignante ou l'enseignant a droit au montant de compensation prévu à l'annexe II. Ce montant est versé à l'enseignant dont la moyenne générale du nombre d'élèves par période d'enseignement est supérieure à 30. Il subit annuellement les mêmes indexations que celles des échelles salariales.

5. La personne suppléante dont le remplacement est d'une durée d'un cycle de neuf (9) jours ou moins n'a pas droit à la compensation prévue à la présente clause.
6. Pour les périodes ayant plus d'un enseignant donnant le cours, le nombre d'élèves est calculé en fonction du nombre d'enseignants.
7. La compensation prévue est calculée deux (2) fois durant l'année d'enseignement, soit le 31 janvier, pour la période du début de l'année scolaire au 31 janvier, et le 30 juin pour la période du 1^{er} février au 30 juin. Elle est versée à deux reprises, soit en février et en juillet.

Article 7 — AVANTAGES SOCIAUX

7.01 Régime d'assurance

1. Tout enseignant ayant ou obtenant une charge professionnelle pour plus d'un an, à temps plein ou à temps partiel (17,5 heures et plus de travail rémunéré par semaine), doit adhérer au régime d'assurance collective de l'école. Le régime de base comprend les garanties suivantes : l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance invalidité. L'enseignant suppléant et l'enseignant à la leçon sont exclus du régime d'assurance. Chaque enseignant assume entièrement la prime d'assurance invalidité. L'école assume le paiement des primes des autres couvertures de l'assurance collective jusqu'à concurrence d'un déboursé annuel maximum équivalant à 40 % du coût total de ce régime.
2. N'est pas admissible un employé occupant un emploi de remplacement ou de suppléance. Toutefois après deux (2) années de service continu, cet employé doit adhérer au régime d'assurance collective selon les modalités en 7.01.1.

7.02 Absences

1. Toute absence d'un enseignant doit être autorisée par la direction, quelle qu'en soit la durée.
2. L'enseignant qui ne peut se présenter au travail doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des raisons de cette dernière.
3. Dans le cas d'un congé social (7.04), d'un congé spécial (7.05), d'un congé exceptionnel (7.06) ou d'une absence pour maladie ou autres motifs (7.07), l'enseignant doit remplir et signer le formulaire établissant la cause de l'absence au préalable si l'absence est prévisible ou dès que possible à son retour au travail dans le cas contraire.
4. Pour le calcul de la durée de l'absence, il faut se référer au tableau suivant :

3 périodes	1 ou 2 ou 3 ou 4	1 journée d'absence
2 périodes	1,3 ou 1,4 ou 2,3 ou 2,4	1 journée d'absence
2 périodes	1, 2 ou 3, 4	½ journée d'absence
1 période		½ journée d'absence *

*L'enseignant qui entre au travail après s'être absenté seulement à la 1^{re} ou à la 3^e période ou qui quitte le travail après avoir été présent à la 1^{re} ou à la 3^e période et qui avise le secrétariat de son retour à l'école ou de son départ de l'école se voit créditer ¼ de journée d'absence, et ce, seulement s'il ne s'absente pas pour d'autres activités où sa présence était requise.

5. Pour les absences lors des réunions en journée, le calcul de la durée de l'absence est de ¼ de journée. Dans le cas où la réunion précède ou succède directement à ½ journée d'absence (ex. : réunion à 15h après une absence en PM ou réunion sur l'heure du dîner pour une absence en AM ou en PM), le calcul de l'absence demeure ½ journée seulement.

Quant aux absences à d'autres activités inscrites à la charge professionnelle (surveillance, récupération, cours d'appoint), l'enseignant peut reprendre l'activité à un autre moment après entente avec son supérieur immédiat. S'il y a récurrence, le calcul de la durée de l'absence est de $\frac{1}{4}$ de journée.

Le calcul total de la durée de l'absence pour une journée de travail ne peut excéder 1 journée.

6. Toute absence non autorisée entraîne une perte de salaire proportionnelle à la durée de l'absence. L'enseignant qui récidive s'expose de plus à d'autres mesures disciplinaires.
7. L'enseignant qui s'absente de son travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir prévenu l'employeur est réputé avoir démissionné.

7.03 Congés pour responsabilités familiales et parentales

L'établissement applique les dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) conformément à la *Loi sur l'assurance parentale*. Si celui-ci est modifié, la présente entente sera modifiée automatiquement.

Pour obtenir un congé, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir à l'employeur le formulaire dûment rempli au moins trois (3) semaines avant la date du départ (voir annexe VII).

Si l'employé désire modifier la date de son retour pour prolonger son congé, il doit en informer l'employeur trois (3) semaines avant l'expiration prévue de son congé; pour écourter son congé, il doit informer l'employeur trois (3) semaines avant le moment de son retour.

7.03.01 Congé de maternité

- a. L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 2 c), doivent être prises consécutivement.
- b. L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie déjà d'une prolongation d'un congé parental a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités qui y sont rattachées.
- c. L'enseignante qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine de grossesse ou qui accouche d'un enfant mort-né a également droit à ce congé de maternité.

7.03.02 Répartition du congé maternité

- a. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et doit débuter au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et, au plus tard, le jour de l'accouchement.
- b. Si le congé n'est pas terminé à la dernière journée de travail du calendrier scolaire ou du contrat de l'enseignante, il se poursuit jusqu'au terme des vingt-et-une (21) semaines.

- c. Après entente avec l'employeur, le congé peut être suspendu, si l'enfant de l'enseignante est hospitalisé et qu'un retour au travail temporaire est possible, et ce, pour la durée de l'hospitalisation de l'enfant.
- d. Le plus tôt possible, mais au moins trois (3) semaines avant le début du congé de maternité, l'enseignante doit préciser la date prévue du début du congé et doit aviser l'employeur du régime choisi dans le cadre du RQAP. L'employeur peut demander un certificat médical attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- e. L'enseignante a également droit à un congé dans les cas suivants :
 - 1) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois pas se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement indiquée sur le certificat médical.
 - 2) 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.
 - 3) Pendant ce congé, l'enseignante ne reçoit aucune indemnité de la part de l'employeur.

7.03.03 Indemnités du congé de maternité

- a. L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit de recevoir des indemnités durant ce congé.
- b. L'enseignante (à temps plein ou à temps partiel) admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit aux prestations du RQAP auxquelles l'établissement ajoute une indemnité durant vingt-et-une (21) semaines consécutives. Cette indemnité est équivalente à 23% du salaire hebdomadaire de base et est versée pendant les deux cents (200) jours de travail, ce qui exclut les vacances estivales.
 - 1) Aux fins d'application du présent article, le total des montants reçus par l'enseignante en prestations de maternité, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur. Ce total des montants exclut le salaire retenu pour les paies estivales.
 - 2) Le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.
 - 3) Advenant le cas où ce montant dépasse 93%, l'indemnité sera étalée sur plus de vingt-et-une (21) semaines.

7.03.04 Avantages sociaux pendant le congé de maternité

- a. L'enseignante sous contrat à temps plein en congé de maternité reçoit, durant les mois de juillet et d'août, son plein salaire de la part de l'employeur. Ce salaire est établi selon les montants retenus par l'employeur tout au long de l'année pour le temps travaillé.
- b. L'enseignante bénéficie des avantages sociaux prévus dans la présente entente de travail : accumulation de son ancienneté et de son expérience. Elle continue à participer au régime d'assurances collectives en assumant sa quote-part des primes.
- c. Lors de la prolongation du congé de maternité (période de congé sans traitement à la suite des vingt-et-une (21) semaines du congé de maternité), l'enseignante doit faire auprès de la CARRA sa demande de rachat pour son fonds de pension.

7.03.05 Retour du congé de maternité

- a. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une (21) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'employeur un certificat médical attestant un rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- b. Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

7.03.06 Congé pour conjoint

- a. L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être discontinué 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.
- b. L'enseignant a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c. L'enseignant dont la conjointe accouche peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé additionnel de trois (3) ou cinq (5) semaines consécutives selon le régime choisi au RQAP. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.
 - i. L'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit de recevoir des indemnités durant ce congé.
 - ii. L'enseignant (à temps plein ou à temps partiel) admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit aux prestations du RQAP auxquelles l'établissement ajoute une indemnité de 30 % du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et est versée pendant les 200 jours de travail, ce qui exclut la période estivale.

- iii. Le total des montants reçus par l'enseignant durant son congé pour conjoint en prestations d'assurance-emploi, indemnités et salaire, ne peut excéder cent pour cent (100%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur. Ce total des montants exclut le salaire retenu pour les paies estivales.
- iv. Le salaire hebdomadaire de base de l'enseignant à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé pour conjoint.

7.03.07 Congé pour adoption

- a. L'enseignant ou l'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines qui doivent être consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également.
- b. Pour l'enseignant ou l'enseignante admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.
- c. Pour l'enseignant ou l'enseignante non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'employeur.
- d. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant ou l'enseignante qui est admissible ou non au RQAP reçoit une indemnité calculée telle que celle prévue à l'article 7.03.06 c), et ce, pour une période maximale de cinq (5) semaines.
- e. Toutefois, s'il s'agit d'un enfant ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, l'enseignant ou l'enseignante n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7.03.08 Congé parental

- a. L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé pour conjoint et l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie, à sa demande, d'un congé à temps plein sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et qui 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.
- b. Au cours de ce congé sans traitement pris à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant cumule son ancienneté et son expérience jusqu'à concurrence de 52 semaines et continue de participer au Régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en assumant sa quote-part des primes.

- c. La prolongation d'un congé de conjoint ou d'adoption se fait selon le processus suivi pour un congé de maternité.

7.03.09 Congé de maternité et régime de retraite

- a. Toute enseignante qui a eu un congé de maternité se voit compter comme du service les jours ouvrables durant lesquels elle est en congé de maternité, et ce, jusqu'à concurrence de cent trente-cinq (135) jours ouvrables. Cette reconnaissance se fait automatiquement.
- b. Durant le congé de vingt-et-une (21) semaines, (et les extensions décrites précédemment), l'enseignante est exonérée des cotisations du régime de retraite.

7.03.10 Congé pour responsabilités parentales

L'enseignante ou l'enseignant peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an pour prendre soin de son enfant mineur dont le développement socio-affectif, le handicap ou la maladie nécessitent sa présence. L'aménagement de ce congé se fait selon une entente avec l'employeur.

7.03.11 Dispositions diverses

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

7.04 Congés sociaux

1. L'enseignant à temps plein ou à temps partiel a droit à un congé sans perte de traitement :
 - a. lors du mariage ou de l'union civile de l'enseignant : un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour du mariage ;
 - b. lors du mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur de l'employé : le jour du mariage ;
 - c. en cas de décès du conjoint ou de la conjointe, de son enfant ou de l'enfant du conjoint ou de la conjointe: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ; après entente avec la direction ces journées peuvent être utilisées pour l'accompagnement de la personne mourante ;
 - d. en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ; après entente avec la direction ces journées peuvent être utilisées pour l'accompagnement de la personne mourante ;
 - e. 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 ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles.
 - f. en cas de décès d'un oncle ou d'une tante, une (1) journée, le jour des funérailles.

2. L'enseignant à la leçon a droit à un congé sans perte de traitement :
 - a. en cas de décès du conjoint ou de la conjointe, de son enfant ou de l'enfant du conjoint ou de la conjointe: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ;
 - b. en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : deux (2) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles.

7.05 Congés spéciaux

L'enseignant à temps plein ou à temps partiel a droit à un congé sans perte de traitement :

1. en cas de changement de domicile : un (1) jour ouvrable dans une année scolaire ;
2. pour tout événement de force majeure tel que désastre, incendie, inondation : un maximum de trois (3) jours ouvrables dans une année scolaire.

7.06 Congés exceptionnels

Après entente avec le directeur général, l'enseignant à temps plein ou à temps partiel peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

1. il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère ;
2. il agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ; dans ce cas, l'employeur lui verse le salaire régulier moins les sommes reçues comme juré (à l'exclusion de la partie allouée pour les frais de déplacement et de repas ou pour les indemnités supplémentaires accordées pour prolongation de journée à titre de juré en soirée) ;
3. il participe à une compétition sportive ou à un concours culturel d'envergure reliée à sa tâche d'enseignement ou comme représentant de l'école;
4. il participe à une compétition sportive ou à un concours culturel de niveau national ou international (une journée par année).

Avec l'autorisation du directeur général, l'enseignant à temps plein ou à temps partiel peut s'absenter sans traitement pour une durée maximale annuelle de dix (10) jours ouvrables, durant le temps où il participe à une compétition sportive ou à un concours culturel de niveau national ou international.

7.07 Absence pour maladie et autres motifs

1. L'enseignant peut s'absenter pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines au cours d'une même année scolaire pour cause de maladie ou d'accident.

2. Au cours d'une année scolaire, l'enseignant à temps plein dispose d'une réserve de six (6) jours ouvrables de congé, lui permettant de continuer à recevoir son traitement s'il doit s'absenter pour causes de maladie, rendez-vous médical, responsabilités familiales, événement sportif ou concours culturel d'envergure.
3. L'enseignant à temps partiel dispose d'une réserve de jours ouvrables de congés en nombre proportionnel à la fraction d'une charge professionnelle complète que sa charge représente, arrondie à la demi-journée près.
4. Les jours de congé de maladie non utilisés sont remboursés à l'enseignant à la fin de chaque année scolaire à raison de 1/200 du salaire annuel par jour.
5. Lorsque l'enseignant a épuisé sa réserve de journées de congé de maladie, les journées additionnelles d'absence pour maladie sont des journées d'absence sans traitement, sauf s'il s'agit d'une absence prolongée. Dans ce dernier cas, elles sont rémunérées selon les modalités prévues au contrat d'assurance collective pour les absences de longue durée.
6. Lors de toute absence pour maladie excédant trois jours ouvrables consécutifs ou chaque fois que l'employeur le requiert, l'enseignant produit un certificat médical établissant la cause et la durée de la maladie.
7. Les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001) ont préséance sur les dispositions du présent article.

7.08 Autres motifs d'absence

Tout enseignant qui désire s'absenter, avec ou sans perte de traitement, pour des raisons autres que celles prévues ici et pour une courte durée, doit y être autorisé par écrit par le directeur général ou par l'un de ses représentants dûment mandaté. Ce dernier, s'il autorise un congé sans perte de traitement, peut exiger que l'enseignant défraie lui-même le coût de la suppléance.

7.09 Enseignant en congé de maladie prolongé

1. L'enseignant en congé de maladie conserve ses droits pour une période de cinq (5) ans. Son ancienneté continue de s'accumuler pendant les deux (2) premières années et se conserve pendant les trois (3) années subséquentes.
2. S'il revient au cours des deux premières années, il réintègre son poste.
3. S'il prévoit revenir au cours de l'une ou l'autre des trois (3) années subséquentes, il devra en aviser par écrit l'employeur avant le 1^{er} avril et participer au processus d'affectation des tâches précédant l'année scolaire de son retour. Ce retour ne pourra s'effectuer qu'au premier jour de l'année scolaire.

7.10 Congé sans traitement

1. Un congé sans traitement doit être autorisé par le directeur général. Il peut être accordé à l'enseignant qui a accumulé au moins trois (3) années d'ancienneté.

2. Le congé sans traitement n'est pas autorisé pour plus d'une année scolaire à la fois. Il n'est pas renouvelable au-delà d'une seconde année. Tel congé, ainsi que son renouvellement, sont à l'entière discrétion de l'employeur et soumis aux conditions déterminées par le Conseil d'administration.

Un congé sans traitement d'une année scolaire complète peut être accordé à l'enseignant n'ayant pas bénéficié d'un tel congé depuis un minimum de quatre (4) ans. Lors du retour au travail de l'employé, l'employeur n'est pas tenu de le réintégrer dans les mêmes tâches que celles qu'il occupait au moment de son départ, à moins d'une entente préalable écrite.

Pendant la première année d'un congé sans traitement, l'enseignant continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant la totalité des primes.

7.11 Échange de cours

Un enseignant peut occasionnellement permuter avec un collègue le moment qui lui est fixé à l'horaire pour dispenser un enseignement en classe.

Seuls le jour de la semaine et l'heure de la journée où les élèves devaient recevoir ce ou ces cours s'en trouvent modifiés. Dans tous les cas, l'autorisation préalable doit être obtenue de la direction des services pédagogiques.

7.12 Congé sabbatique à traitement différé

7.12.01 Préambule

- a. Ce régime permet à un enseignant permanent ayant cumulé six (6) ans d'ancienneté de voir son traitement d'une période de travail de quatre ans étalée sur une période de cinq ans comprenant la durée du congé.
- b. L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur; cependant, le nombre de congés pour une année donnée est limité à deux (2). Dans le cas de refus, si l'enseignant en fait la demande, l'employeur lui fournit les raisons de son refus.
- c. L'enseignant doit aviser par écrit l'employeur avant le 1^{er} avril de son intention de se prévaloir d'un tel régime à compter du début de l'année scolaire suivante.
- d. Dans le cas de la participation d'un enseignant à un tel régime, un contrat écrit à cet effet sera signé entre l'employeur et l'enseignant, selon l'annexe V. Le contrat doit indiquer clairement la date du début et celle de la fin du régime ainsi que la date du début et celle de la fin de la période de congé.
- e. Les dispositions de cet article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de cinq (5) ans. Cette période est ci-après appelée « le contrat ».

7.12.02 Durée du congé sabbatique et prestation de travail

- a. Le congé sabbatique est d'une (1) année scolaire.
- b. Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant régulier.

- c. À son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente entente.

7.12.03 Droits et avantages

- a. Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage, soit 80%, du traitement auquel il aurait eu droit. Ce pourcentage de traitement détermine le salaire brut de l'enseignant pour la durée effective du contrat.
- b. Sous réserve des dispositions prévues au présent chapitre, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente entente s'il était réellement en fonction au Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent.
- c. La partie du salaire non versée à l'enseignant pour la période pendant laquelle il travaille durant sa participation au régime correspond au salaire qui lui sera remis pendant la période de congé.
- d. Pendant le congé sabbatique, l'enseignant n'a droit à aucune des primes ou suppléments prévus à son entente de travail.
- e. Pendant la période de travail, l'enseignant cumule son ancienneté et son expérience tel que décrit en 5.07 et 6.01. Pendant la période de congé, l'enseignant conserve son ancienneté et son expérience.
- f. Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des deux régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE).
- g. Lors de l'année de prise du congé sabbatique, l'enseignant bénéficie de l'assurance collective s'il en assume la totalité du coût. L'enseignant doit assumer au minimum le coût nécessaire au maintien de l'assurance médicale.

7.12.04 Retraite, désistement, renvoi, non-réengagement, mise en disponibilité ou démission de l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement, le renvoi, le non-réengagement, la mise en disponibilité ou la démission de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a. si l'enseignant n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé), l'employeur rembourse à l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes et ce, sans intérêt ;
- b. si le congé sabbatique est en cours, l'employeur rembourse le solde à l'enseignant;
- c. les modalités de remboursement sont déterminées après entente avec la direction;
- d. aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat;
- e. le désistement ne peut se faire après le 1^{er} avril de la 4^e année du contrat.

7.12.05 Congé sans traitement

- a. Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.
- b. Si cette prolongation est de moins du huit (8) semaines, les termes de la prolongation du contrat devront être établis par la direction.
- c. Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 7.12.4 s'appliquent.

7.12.06 Invalidité

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

Dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité dure durant la quatrième (4^e) année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier ;

2. soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

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

À compter de la date du retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la police-maîtresse tant et aussi longtemps qu'il est à l'emploi de l'école. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

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

durant les deux (2) premières années, l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le traitement non versé est remboursé (sans intérêt).

7.12.07 Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues au paragraphe c) de l'article 7.12.6 s'appliquent.

7.12.08 Congé de maternité, de conjoint ou d'adoption

- a. Le congé sabbatique à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de conjoint ou d'adoption.
- b. Si le congé de maternité, de conjoint ou d'adoption survient avant et se termine avant le congé sabbatique, le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est allongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité, de paternité ou pour adoption s'appliquent.
- c. Si le congé de maternité, de conjoint ou d'adoption survient avant le congé sabbatique, ce dernier est reporté à l'année suivante ou le contrat d'année sabbatique est annulé.

Annexe I — Exemples de contrats d'engagement

CONTRAT D'ENGAGEMENT Enseignant(e) à temps plein ou temps partiel

La corporation *Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent*, ayant son siège social au 30, rue du Juvénat, Lévis, QC, ci-après appelée « l'employeur »,

et

Nom : _____

Adresse : _____

Naissance : _____ N.A.S. : _____

ci-après appelé(e) « l'employé(e) »,

conviennent de ce qui suit.

L'employeur :

1. retient les services de l'employé(e) comme enseignant(e) :

à temps plein

à temps partiel, pour _____/28,5 d'une charge professionnelle complète

à compter du _____

(date)

jusqu'au _____, à moins qu'avant cette date, l'une des parties ne signifie à

(date)

l'autre par écrit qu'elle met fin au contrat ou qu'elle le modifie, en respectant les délais et les autres conditions prévus à la Section 5 de *L'entente de travail du personnel enseignant* ;

2. reconnaît à l'enseignant(e), à la date de la signature du contrat :

Moins de 17 ans 17 18 19 20 années de scolarité

et _____ années d'expérience, ce qui correspond à l'échelon _____ de l'échelle salariale applicable conformément à l'Annexe II de *L'entente de travail du personnel enseignant* ;

3. s'engage :

3.1 à verser à l'employé(e) la rémunération indiquée à la description de sa charge professionnelle ci-annexée ;

3.2 à se conformer à *L'entente de travail du personnel enseignant*.

L'employé(e) :

1. reconnaît être informé(e) du caractère catholique du Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent, lequel inspire son projet éducatif, et s'engage à contribuer à la réalisation de ce projet, en collaboration avec les autres employé(e)s de l'établissement ;

2. s'engage à remplir les tâches qui lui sont confiées, telles qu'elles apparaissent à la description de sa charge professionnelle ci-annexée ;

3. s'engage à se conformer à *L'entente de travail du personnel enseignant*.

Le présent contrat est conditionnel aux résultats de la vérification des antécédents judiciaires qui sont en lien avec l'emploi.

Les deux parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat à celles qui régissent les conditions de travail au Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent, telles que définies notamment par *L'entente de travail du personnel enseignant*, le tout en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* et les règlements qui en assurent l'application.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ

Signature de l'employé(e)

Signature de l'employeur

Fait à Lévis le _____ jour du mois de _____ de l'année _____.

p. j. Description de la charge professionnelle de l'employé(e).

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Enseignant(e) à la leçon

La corporation *Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent*,
ayant son siège social au 30, rue du Juvénat, Lévis, QC,
ci-après appelée « l'employeur »,

et

Nom : _____

Adresse : _____

Naissance : _____ N.A.S. : _____

ci-après appelé(e) « l'employé(e) »,
conviennent de ce qui suit.

L'employeur :

1. retient les services de l'employé(e) comme enseignant(e) à la leçon pour _____ périodes de soixante (75) minutes par cycle de neuf (9) jours :

à compter du _____
(date)

jusqu'au _____, à moins qu'avant cette date, l'une des parties ne signifie à
(date)

l'autre par écrit qu'elle met fin au contrat ou qu'elle le modifie, en respectant les délais et les autres conditions prévus à la Section 5 de *L'entente de travail du personnel enseignant* ;

2. reconnaît à l'enseignant(e), à la date de la signature du contrat :

Moins de 17 ans 17 18 19 20 années de scolarité ;

3. s'engage :

3.1 à rémunérer l'employé(e) au taux horaire fixé à l'Annexe II de *L'entente de travail du personnel enseignant* ;

3.2 à se conformer aux dispositions de *L'entente de travail du personnel enseignant* applicables aux enseignant(e)s à la leçon.

L'employé(e) :

1. reconnaît être informé(e) du caractère catholique du Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent, lequel inspire son projet éducatif, et s'engage à contribuer à la réalisation de ce projet, en collaboration avec les autres employé(e)s de l'établissement ;
2. s'engage à s'acquitter de la charge professionnelle suivante :

3. s'engage à se conformer aux dispositions de *L'entente de travail du personnel enseignant* applicables aux enseignant(e)s à la leçon.

Le présent contrat est conditionnel aux résultats de la vérification des antécédents judiciaires qui sont en lien avec l'emploi.

Les deux parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat à celles qui régissent les conditions de travail au Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent, telles que définies notamment par *L'entente de travail du personnel enseignant*, le tout en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* et les règlements qui en assurent l'application.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ

Signature de l'employé(e)

Signature de l'employeur

Fait à Lévis le _____ jour du mois de _____ de l'année _____ .

Annexe II – Grilles de traitement des enseignants

1. TRAITEMENT ANNUEL D'UN ENSEIGNANT À PLEIN TEMPS

Échelle unique

Échelon ³	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 235
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 115
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 074
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 118
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 248
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 468
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 783
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 196
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 712
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 335
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 069
13	64 753	65 724	66 874	68 211	69 920
14	67 506	68 519	69 718	71 112	72 891
15	70 375	71 431	72 681	74 135	75 989
16	73 366	74 466	75 769	77 284	79 218
17	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience augmenté de :

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

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

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

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

Note :

Pour l'année scolaire 2014-2015, aucune augmentation de l'échelle salariale n'est prévue. Seul un montant forfaitaire de 547,89 \$ est accordé. Cette somme doit être versée à l'enseignant qui a assumé une tâche à 100% du 141^e jour de l'année 2014-2015 au 140^e jour de l'année 2015-2016. Pour un enseignant à temps partiel ou en surplus de tâche, la somme est versée au prorata de la tâche effectuée.

2. SUPPLÉANTS OCCASIONNELS

Périodes concernées	Taux horaire	Taux à la période (75 minutes)
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87\$	59,81\$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57\$	60,86\$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38\$	62,07\$

3. ENSEIGNANTS À LA LEÇON

Périodes concernées \ Taux à la période (75 minutes)	Moins de 17 ans	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	78.08\$	86.69\$	93.86\$	102.33\$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	79.44\$	88.20\$	95.49\$	104.12\$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	81.03\$	89.52\$	97.40\$	106.20\$

4. CALCUL DES MONTANTS ACCORDÉS POUR DÉPASSEMENT D'ÉLÈVES

Ce montant est versé à l'enseignant dont la moyenne générale du nombre d'élèves par période d'enseignement est supérieure à 30. Il subit annuellement les mêmes indexations que celles des échelles salariales.

Pour l'année scolaire 2016-2017 :

36 élèves : 1,73 \$ par période
 37 élèves : 3,88 \$ par période
 38 élèves : 6,46\$ par période

Pour l'année scolaire 2017-2018 :

36 élèves : 1,76 \$ par période
 37 élèves : 3,95 \$ par période
 38 élèves : 6,57 \$ par période

Pour l'année scolaire 2018-2019 :

36 élèves : 1,79 \$ par période
 37 élèves : 4,02 \$ par période
 38 élèves : 6,70 \$ par période

Annexe III – CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

I-

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

II-

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

¹ Les *jours crédités* sont utilisés uniquement si leur nombre est égal ou supérieur à 45 ou 90 selon le cas, le tout à raison de blocs de 45 ou 90. – **Pour l'enseignant à la leçon, un jour d'expérience correspond à 4 périodes de 45 à 60 minutes ou à 3 périodes de plus de 60 minutes, et ce pour chaque année scolaire prise séparément.**

Annexe IV – TITULARIAT

Introduction

Afin d'assurer la qualité des services aux élèves, la direction du Juvénat Notre-Dame a choisi de procéder à la nomination d'un titulaire par classe. Son rôle est d'accueillir, de communiquer, d'animer, d'aider, de soutenir et d'encadrer les élèves de son groupe dans leurs démarches de croissance personnelle et leur réussite académique tout au long de l'année scolaire.

Les attentes du conseil de direction concernant les titulaires

Le titulaire :

1. Accueille ses élèves et leur fournit toute l'information générale qu'il juge importante pour que l'année scolaire débute correctement;
2. Rencontre individuellement tous les élèves de sa classe. Pour chacune des rencontres, des notes doivent être rédigées au dossier de l'élève afin de faciliter le suivi.
 - Une première rencontre est prévue avant la fin du mois d'octobre avec tous les élèves de son groupe. Elle permet la création d'une bonne relation entre le titulaire et chacun de ses élèves;
 - Deux autres rencontres sont prévues en janvier et en avril avant les remises de bulletins. Elles ne s'adressent pas à tous les élèves mais plutôt à ceux qui nécessitent un meilleur suivi ou une aide particulière.
3. Assure la gestion physique du local de classe par :
 - un contrôle régulier de l'état de l'ameublement;
 - un contrôle de la propreté générale du local;
 - la mise en place d'une décoration minimale de la classe adaptée aux valeurs de l'école et des jeunes;
4. Anime son groupe par :
 - l'élection des députés de classe (un gars et une fille), à qui il confie des responsabilités valorisantes et avec qui il s'assure de fixer quelques rencontres durant l'année;
 - des changements de place réguliers et complets dans la classe effectués à au moins toutes les cinq semaines;
 - l'organisation d'activités sociales ou des sorties de classe à deux reprises au premier cycle et à une reprise au deuxième cycle, si possible, dans le but de favoriser les liens entre les élèves et de développer un sentiment d'appartenance à son groupe. En cinquième secondaire il n'y a pas d'organisation d'activité, mais la participation au bal de Noël et à la cérémonie protocolaire est requise.

5. Collabore avec les autres intervenants en :

- informant les parents d'une situation problématique rencontrée par l'enfant;
- s'informant régulièrement auprès des autres enseignants du comportement et de l'attitude générale des élèves de sa classe;
- maintenant des communications régulières avec le directeur des services aux élèves sur le suivi de ses élèves (pluriportail);
- assurant un suivi de l'évolution des dossiers d'encadrement (académique, comportemental, social, personnel...) de ses élèves et en travaillant au besoin, avec le directeur des services aux élèves, à la mise en place de plans d'intervention individuels;
- référant au directeur des services aux élèves concerné les élèves nécessitant une intervention plus particulière;
- référant à l'intervenant social ou au directeur de cycle les élèves qui éprouveraient des difficultés personnelles importantes.

6. Contribue au maintien et au développement de l'esprit de l'école en :

- encourageant ses élèves à participer aux activités académiques, sportives, pastorales et culturelles proposées à l'école (Festibal, activités de niveau et autres);
- motivant les élèves de son groupe tout au long de l'année et en portant une attention particulière aux qualités de ses élèves afin de les valoriser.

Planification de la tâche de suivi et d'encadrement

1. Rencontres d'élèves individuelles

- Octobre-novembre (tous les élèves)
- Rencontres spécifiques mi-janvier (*il y a rencontre de parents fin-février*)
- Rencontres spécifiques mi-avril (*il y a rencontre de parents fin-avril*)
- Suivis particuliers, contacts avec les parents en cours d'année

2. Rencontres individuelles des titulaires par le directeur des services aux élèves

- Début novembre
- Début février
- Fin avril

3. Rencontres de titulaires de niveau

- Cinq rencontres (automne et printemps)
(selon un calendrier établi en début d'année scolaire).

Annexe V – CONTRAT DE PARTICIPATION À UN RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Article 1 : Les parties conviennent au présent contrat que M^{me} (M.) _____ participe à compter du _____ 20____, à un régime de congé sabbatique à traitement différé qui se terminera le _____ 20 ____.

Article 2 : Les parties conviennent également que la période de congé incluse audit régime débute le _____ 20 ____ et se terminera le _____ 20 ____.

Article 3 : Les parties conviennent que les dispositions de l'article 7.12 de l'entente de travail en vigueur font partie du présent contrat comme si au long récitées.

En foi de quoi, les parties ont signé à Lévis, le _____ e jour du mois de _____ 20_____.

Signature de l'employeur

Signature de l'enseignant

Annexe VI – Montants alloués pour le remboursement des frais encourus pour la participation à une activité de formation

Nature des frais	Frais remboursés
Usage de l'automobile personnelle	0,43 \$ par kilomètre (conseil du trésor) La distance étant calculée à partir du lieu de travail
Usage du véhicule de l'école	Dépenses occasionnées par le déplacement (essence, etc.)
Frais de stationnement	Remboursés à 100%
Frais de repas	Déjeuner : maximum 10,00\$ Dîner : maximum 20,00\$ Souper : maximum 30,00\$
Frais de logement	Remboursés à 100% Montant établi pour une chambre standard
Frais de logement chez un parent ou ami	40,00 \$ par nuit

S'il y a lieu, ces montants pourraient être révisés pour les autres années couvertes par l'entente de travail.

Annexe VII



DEMANDE DE CONGÉ ET AUTORISATION D'ABSENCE

COORDONNÉES :

Nom de l'employé :

Supérieur immédiat :

Services :

CONGÉ DE MATERNITÉ (DURÉE TOTALE : 21 SEMAINES CONSÉCUTIVES) :

(AU MOINS TROIS (3) SEMAINES À L'AVANCE)

www.rqap.gouv.qc.ca

- Du : _____ au _____
 - Type de prestations : Régime de base Régime particulier
 - Protections à conserver durant mon congé en assumant ma part habituelle d'employé comme si j'étais au travail (L'employeur paie sa quote-part si l'employé maintient sa participation au régime d'assurance collective) :
 - Assurance-maladie Assurance-vie Assurance-invalidité de courte et longue durée
- À la demande de l'employeur, l'employée doit présenter un certificat médical attestant de la date prévue de la naissance.*

CONGÉ DE CONJOINT (DURÉE TOTALE : 5 JOURS + 3 À 5 SEMAINES CONSÉCUTIVES) :

(AU MOINS TROIS (3) SEMAINES À L'AVANCE)

www.rqap.gouv.qc.ca

- 5 jours : Du : _____ au _____
- 3 à 5 semaines, de façon consécutive, soit du : _____ au _____
- Type de prestations : Régime de base Régime particulier
- Protections à conserver durant mon congé en assumant ma part habituelle d'employé comme si j'étais au travail (L'employeur paie sa quote-part si l'employé maintient sa participation au régime d'assurance collective) :
 - Assurance-maladie Assurance-vie Assurance-invalidité de courte et longue durée

CONGÉ PARENTAL (DURÉE MAXIMALE : 52 SEMAINES)

(AU MOINS TROIS (3) SEMAINES À L'AVANCE)

www.rqap.gouv.qc.ca

- De façon consécutive, soit du : _____ au _____
- Protections à conserver durant mon congé en assumant ma part habituelle d'employé comme si j'étais au travail (L'employeur paie sa quote-part si l'employé maintient sa participation au régime d'assurance collective) :
 - Assurance-maladie Assurance-vie Assurance-invalidité de courte et longue durée

CONGÉ POUR ADOPTION (DURÉE MAXIMALE : 37 SEMAINES) :

(AU MOINS TROIS (3) SEMAINES À L'AVANCE)

www.rqap.gouv.qc.ca

- 37 semaines, de façon consécutive, soit du : _____ au _____
- Type de prestations : Régime de base Régime particulier
- Protections à conserver durant mon congé en assumant ma part habituelle d'employé comme si j'étais au travail (L'employeur paie sa quote-part si l'employé maintient sa participation au régime d'assurance collective) :
 - Assurance-maladie Assurance-vie Assurance-invalidité de courte et longue durée

CONGÉ POUR AUTRE MOTIF :

- Du : _____ au _____
- Nombre de jours / d'heures ouvrables : _____
- Précisez le motif : _____

SECTION À COMPLÉTER PAR L'EMPLOYÉ :Commentaires :

Signature de l'employé(e) : Date :

SECTION À COMPLÉTER PAR LE GESTIONNAIRE AUTORISÉ (*inscrire les précisions nécessaires, s'il y a lieu*) :

- Date de la réception de la demande : _____
- Décision du gestionnaire autorisé : Accordé Refusé
- Motif du refus, s'il y a lieu : _____
- Commentaires : _____

Signature du gestionnaire autorisé : _____

Date : _____

LE SERVICE DE RÉMUNÉRATION :

Signature du responsable : _____

Date : _____

PRESTATIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

Le tableau ci-dessous indique le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations, selon le régime choisi.

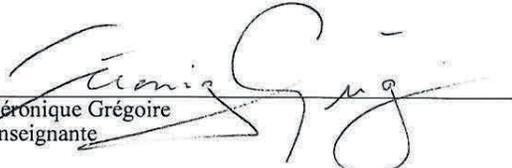
Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %
Conjoint (exclusives au conjoint)	5	70 %	3	75 %
Parentales (partageables entre les parents)	7 25 (7+25=32)	70 % 55 %	25	75 %
Adoption (partageables entre les parents)	12 25 (12+25=37)	70 % 55 %	28	75 %

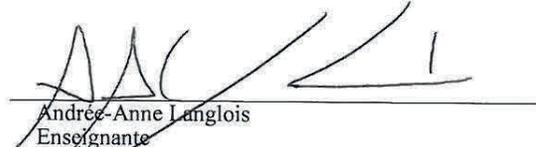
Lorsque vous faites votre demande de prestations au Régime québécois d'assurance parentale, vous devez choisir entre deux options, le **régime de base** ou le **régime particulier**. Ce choix détermine la durée du congé et le pourcentage de remplacement de vos revenus. Il est ainsi possible de recevoir :

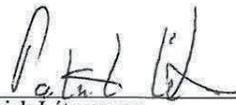
- des prestations moins élevées pendant une période plus longue (régime de base);
- ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte (régime particulier).

Il est donc très important de vérifier lequel des deux régimes est le plus avantageux pour vous avant de faire votre demande de prestations. Pour cela, vous pouvez faire l'essai du simulateur de calcul de prestations en cliquant sur le lien sous l'onglet « choix du régime de prestations »

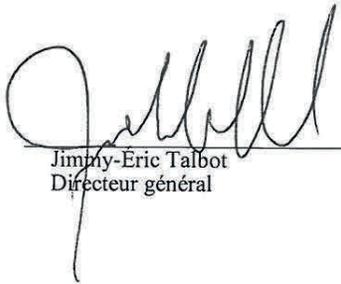
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Lévis, ce 24^e jour du mois de octobre de l'année 2016.


Véronique Grégoire
Enseignante


André-Anne Langlois
Enseignante


Patrick Létourneau
Enseignant


Sébastien Guy *
Directeur des services aux élèves
5^e secondaire, organisation scolaire et admission


Jimmy-Eric Talbot
Directeur général

* Sébastien Guy occupait le poste de directeur des services pédagogiques durant la révision de l'entente