

CONVENTION COLLECTIVE

entre

Saint-Jean-Eudes

et

**Syndicat des enseignants de
Saint-Jean-Eudes (FNEEQ-CSN)**

2015-2020

Table des matières

Article	Page
CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS	1
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 2-2.00 RECONNAISSANCE.....	5
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	7
ARTICLE 3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX.....	7
ARTICLE 3-2.00 UTILISATION D'UN LOCAL	7
ARTICLE 3-3.00 DOCUMENTATION	7
ARTICLE 3-4.00 CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 3-5.00 RETENUE SYNDICALE.....	9
CHAPITRE 4-0.00 LA PARTICIPATION.....	11
ARTICLE 4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.)	11
ARTICLE 4-2.00 LE COMITÉ DE PLANIFICATION SCOLAIRE (C.P.S.)	14
ARTICLE 4-3.00 LE COMITÉ DE VIE SCOLAIRE (C.V.S.)	15
ARTICLE 4-4.00 LE COMITÉ DE RÉGIE INTERNE (R.I.)	17
CHAPITRE 5-0.00 AVANTAGES SOCIAUX.....	19
ARTICLE 5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX	19
ARTICLE 5-2.00 ASSURANCES ET CONGÉS DE MALADIE	20
ARTICLE 5-3.00 DROITS PARENTAUX.....	23
SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	23
SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ.....	24
SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT.....	30
SECTION IV – AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX	32
ARTICLE 5-4.00 RESPONSABILITÉ CIVILE	41
ARTICLE 5-5.00 CONGÉ SANS SALAIRE.....	41
ARTICLE 5-6.00 CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES.....	43
ARTICLE 5-7.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	44
ARTICLE 5-8.00 CHARGE PUBLIQUE	44
ARTICLE 5-9.00 PERFECTIONNEMENT.....	45
ARTICLE 5-10.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	45
CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI	47
ARTICLE 6-1.00 ENGAGEMENT.....	47
ARTICLE 6-2.00 PERMANENCE	49
ARTICLE 6-3.00 ANCIENNETÉ	50
ARTICLE 6-4.00 SURPLUS DE PERSONNEL.....	52
ARTICLE 6-5.00 MESURES DISCIPLINAIRES	55

CHAPITRE 7-0.00	RÉMUNÉRATION.....	57
ARTICLE 7-1.00	SALAIRE.....	57
ARTICLE 7-2.00	MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE	58
CHAPITRE 8-0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS ENSEIGNANTS.....	59
ARTICLE 8-1.00	ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE	59
ARTICLE 8-2.00	ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ.....	61
ARTICLE 8-3.00	LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT.....	62
ARTICLE 8-4.00	LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT.....	63
ARTICLE 8-5.00	SUPLÉANCE	69
ARTICLE 8-6.00	VACANCES.....	69
ARTICLE 8-7.00	DISPONIBILITÉ	70
CHAPITRE 9-0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS TECHNICIENS.....	71
ARTICLE 9-1.00	DÉFINITIONS.....	71
ARTICLE 9-2.00	CLASSEMENT	71
ARTICLE 9-3.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	72
ARTICLE 9-4.00	VACANCES.....	72
CHAPITRE 10-0.00	MÉDIATION PRÉARBITRALE ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE	74
ARTICLE 10-1.00	GRIEF.....	74
ARTICLE 10-2.00	PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE	75
ARTICLE 10-3.00	DISPOSITIONS S'APPLIQUANT À TOUTES FORMES D'ARBITRAGE	76
CHAPITRE 11-0.00	DIVERS	78
ARTICLE 11-1.00	DIVERS	78
CHAPITRE 12-0.00	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	80
ANNEXE 1	TECHNICIENS.....	81
ANNEXE 2	CONTRAT D'ENGAGEMENT	83
ANNEXE 3	FORMULAIRE DE GRIEF.....	85
ANNEXE 4	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	86

1-1.01 **Ancienneté**

Temps en années et en jours à l'emploi de l'employeur à titre de salarié.

1-1.02 **Année d'engagement**

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel du salarié enseignant ou à la lettre d'engagement du salarié technicien durant laquelle le salarié est à l'emploi de l'employeur.

1-1.03 **Valeur d'une journée de disponibilité**

La valeur de chacune des deux cents (200) journées de disponibilité prévues pour l'année scolaire est de 1/200 du salaire annuel brut.

1-1.04 **Année d'enseignement**

Période de deux cents (200) jours de travail (disponibilité) à l'intérieur d'une année d'engagement pour le salarié enseignant.

1-1.05 **Catégorie d'emplois**

Unité de rangement basée sur la nature du travail effectué par les salariés: enseignants et techniciens directement liés à l'enseignement.

1-1.06 **Congédiement**

Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié et de rompre tout lien d'emploi entre un salarié et l'employeur.

1-1.07 **Conjoint**

Les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) 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.

1-1.08 **Établissement**

Saint-Jean-Eudes.

1-1.09 **Grief**

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

1-1.10 **Jour ouvrable**

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et chômés fixés par l'employeur, conformément à la convention collective, durant l'année d'engagement.

1-1.11 **Employeur**

Saint-Jean-Eudes, administré par un conseil d'administration et ayant son siège social au 650, avenue du Bourg-Royal, Québec (Québec) G2L 1M8.

1-1.12 **Parties**

L'employeur et le syndicat.

1-1.13 **Ministère**

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

1-1.14 **Ministre**

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

1-1.15 **Mise à pied**

Mesure administrative visant à réduire le nombre de salariés non permanents à temps complet ou à temps partiel, conformément à la convention collective.

1-1.16 **Mise en disponibilité**

Mesure administrative visant à réduire le nombre de salariés permanents à temps complet, conformément à la convention collective.

1-1.17 **Non-renouvellement**

Non-renouvellement du contrat d'engagement du salarié enseignant non permanent ou du salarié technicien non permanent pour des motifs reliés à l'exercice de leurs fonctions.

1-1.18 **Période**

Unité de temps servant à mesurer la charge d'enseignement d'un salarié enseignant.

1-1.19 **Poste**

Charge régulière de travail.

1-1.20 **Poste disponible**

Charge régulière de travail à pourvoir parce que vacante ou nouvellement créée.

1-1.21 **Salaire**

Rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la présente convention collective.

1-1.22 **Salaires brut d'un (1) jour ouvrable**

Salaires annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1-1.23 **Salarié**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour exercer un emploi à Saint-Jean-Eudes.

1-1.24 **Salarié régulier**

Salarié titulaire d'un poste.

1-1.25 **Salarié à temps complet**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge complète d'enseignement, conformément à la clause 8-4.01 dans le cas d'un salarié enseignant, ou pour assumer la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas d'un salarié technicien.

1-1.26 **Salarié à temps partiel**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée :

a) pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge inférieure à celle du salarié à temps complet dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas d'un salarié technicien ;

b) pour une période de moins de douze (12) mois mais pour assumer une charge complète d'enseignement ou une charge inférieure à cette dernière dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité ou une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas d'un salarié technicien.

1-1.27 **Salarié à temps partiel par choix**

Tout salarié permanent engagé par l'employeur à la suite d'une demande du salarié à cet effet pour assumer une charge de travail inférieure à celle du salarié à temps complet telle que définie à la clause 8-4.01 ou à la clause 9-3.02, et ceci tout en conservant son statut de permanent.

1-1.28 **Salarié remplaçant**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée comme tel pour remplacer un salarié temporairement absent avec entente de le licencier au plus tard au retour du titulaire du poste.

1-1.29 **Salarié enseignant**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour assumer une tâche d'enseignement.

1-1.30 **Salarié technicien**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour exercer un emploi dans un corps d'emploi de cette catégorie d'emploi.

1-1.31 **Syndicat**

L'association représentant tous les enseignants et les techniciens directement liés à l'enseignement, salariés au sens du Code du travail.

1-1.32. **Enseignant à la leçon**

L'enseignant dont le contrat d'engagement détermine de façon précise l'enseignement qu'il accepte de donner aux élèves et le nombre de périodes s'y rattachant.

1-1.33 **Spécialité**

La ou les spécialités d'un professeur se définissent par :

- a) la ou les disciplines mentionnées sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner et/ou ;
- b) la discipline dans laquelle un diplôme universitaire est obtenu et/ou ;
- c) la discipline enseignée pendant deux (2) années d'enseignement à temps complet ou l'équivalent calculé selon les mêmes critères que ceux utilisés pour le calcul de l'expérience à l'article 8-1.00 et/ou ;
- d) une autre discipline que celle obtenue sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner pour laquelle il a complété au moins quinze (15) crédits universitaires.

1-1.34 **R.E.N.E**

Regroupement des employés non enseignants.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

ARTICLE 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par l'unité d'accréditation et visés par le certificat d'accréditation émis le 10 octobre 1974.

ARTICLE 2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des salariés visés par son certificat d'accréditation pour négocier une convention collective et aux fins d'application et d'interprétation de ladite convention collective.

2-2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration, de gestion, de planification, de coordination et d'évaluation.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment, et entre autres, le droit d'engager, de non réengager, de mettre à pied, de mettre en disponibilité et de congédier, de déterminer les programmes d'études, d'établir les charges d'enseignement et de les assigner et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'établissement.

Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la convention collective. L'exercice de ce droit n'autorise pas l'employeur à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre la portée des clauses de la convention collective.

2-2.03 La présente convention collective a préséance sur un règlement de régie interne de l'établissement relatif aux conditions de travail des salariés lorsque celui-ci entre en conflit avec les dispositions de la présente convention.

2-2.04 Lorsqu'un règlement du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur promulgué après l'entrée en vigueur de la présente convention collective vient en conflit avec cette dernière, les parties doivent se rencontrer pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement en tenant compte des dispositions de la convention collective alors en vigueur.

2-2.05 L'assemblée générale du syndicat désigne trois (3) représentants comme membres du conseil d'administration de la corporation. En aucun temps, l'augmentation du nombre de membres au conseil ne pourra avoir pour effet de réduire la proportion (1/5) actuelle de la représentation du syndicat. Ceux-ci siègent au conseil d'administration avec les mêmes droits et obligations que les autres membres.

- 2-2.06 Lorsqu'un point à l'ordre du jour d'une réunion du conseil d'administration porte sur la négociation d'une convention collective ou sur un grief, les représentants du syndicat peuvent être appelés à se retirer dès que le conseil d'administration commence à délibérer sur l'un ou l'autre de ces points. Les représentants du syndicat réintègrent la réunion du conseil d'administration lorsque celui-ci commence à délibérer sur un autre point inscrit à l'ordre du jour.
- 2-2.07 Ni l'employeur ni le syndicat n'exercera directement ou indirectement de menaces, de contraintes, de discriminations et de distinctions injustes envers un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances (en autant que le caractère confessionnel de l'établissement est respecté dans l'acte d'enseigner), de son sexe, de ses opinions politiques ou autres, de sa langue, de sa situation sociale, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- 2-2.08 Le salarié enseignant ne peut se servir de sa classe comme tribune de commercialisation, d'endoctrinement politique ou religieux et d'action à l'encontre du projet éducatif de l'établissement.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

3-1.01 L'employeur met à la disposition du syndicat dans l'établissement, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, un tableau d'affichage. Le syndicat peut y afficher tous les avis, bulletins ou tout autre document pouvant intéresser ses membres à condition que lesdits documents soient signés par le président du syndicat ou son représentant.

ARTICLE 3-2.00 UTILISATION D'UN LOCAL

3-2.01 Le syndicat, moyennant une demande à cet effet dans un délai raisonnable et à la condition qu'un local soit disponible, a le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle dans les locaux de l'établissement en dehors des heures normales de travail des salariés. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'employeur.

3-2.02 L'employeur consent à mettre sans frais à la disposition du syndicat, pour la durée de la convention collective, un local adéquat, verrouillé, permanent, meublé, avec service téléphonique. Ce local pourra servir de secrétariat.

ARTICLE 3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01 L'employeur fait parvenir au plus tard le 30 septembre de chaque année la liste des salariés pour l'année d'engagement.

3-3.02 L'employeur informe le syndicat de tout changement d'adresse, de tout changement de tâche ou de charge, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux salariés couverts par l'unité d'accréditation.

3-3.03 L'employeur transmet au syndicat une copie de tout document d'ordre général adressé à un salarié ou à l'ensemble des salariés relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective et relativement aux règlements édictés par l'employeur conformément à la présente convention collective.

3-3.04 L'employeur transmet au syndicat tout document non confidentiel remis aux membres des comités, commissions, conseils, jurys et autres organismes au sein desquels le syndicat a désigné des membres. L'employeur transmet aussi au syndicat tout document non confidentiel remis aux membres du conseil d'administration ou produit par celui-ci. Sont notamment inclus les procès-verbaux et les dossiers pertinents au fonctionnement desdits organismes.

3-3.05 L'employeur consent à ce que le syndicat utilise l'équipement matériel et les fournitures usuelles de l'imprimerie. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'employeur.

ARTICLE 3-4.00 CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES

3-4.01 Tout salarié, avec l'assentiment écrit du syndicat, peut s'absenter sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite dans un délai raisonnable avant le début de l'absence. Cette absence ne doit pas porter préjudice grave au travail du salarié et à la bonne marche de l'établissement.

L'ensemble des salariés dispose à cette fin d'un maximum de trente (30) jours ouvrables par année d'enseignement.

3-4.02 Telle autorisation d'absence ne peut être accordée :

- a) si le salarié a déjà bénéficié, au cours de l'année d'enseignement, d'autorisation d'absences à ces fins d'une durée totale de cinq (5) jours ouvrables ;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- c) si déjà trois (3) salariés bénéficient d'autorisation d'absences en vertu de la clause 3-4.01.

Les alinéas a), b) et c) ne s'appliquent pas à l'exécutif du syndicat.

3-4.03 Tout requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage, de même qu'un représentant autorisé du syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 3-4.01.

3-4.04 Tout salarié appelé comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 3-4.01.

3-4.05 Tout salarié membre d'un comité prévu à la présente convention collective ou formé par l'employeur peut s'absenter de son travail sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat pour participer à toute réunion selon la convocation.

3-4.06 Tout salarié membre du comité de négociation (maximum de quatre (4) salariés) peut s'absenter de son travail sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat pour participer aux séances de négociation.

- 3-4.07 Sur demande adressée à cette fin par le syndicat au moins vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, l'employeur libère à temps complet, avec salaire remboursable par le syndicat, tout salarié élu à un poste de membre de l'exécutif de la C.S.N. ou de la F.N.E.E.Q. ou du syndicat ou du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches et/ou tout salarié appelé à remplir une fonction syndicale permanente d'une durée minimum d'une (1) année.

Quand un salarié visé par la présente clause désire reprendre son poste, il doit en aviser l'employeur avant le 1^{er} mars d'une année et son retour doit coïncider avec le début de l'année d'engagement suivante. Si le salarié ne peut donner l'avis prévu, il est considéré en congé sans solde pour affaires personnelles pour l'année d'engagement suivante.

- 3-4.08 À titre de remboursement de salaire prévu aux clauses 3-4.01 et 3-4.02, le syndicat paie à l'employeur le coût réel de remplacement du salarié.

À titre de remboursement de salaire prévu à la clause 3-4.07, le syndicat paie à l'employeur le salaire du salarié libéré en incluant le coût des avantages sociaux.

Les sommes dues par le syndicat à l'employeur à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte indiquant les noms des salariés absents, la durée de leur absence et les montants dus.

- 3-4.09 Le salarié qui bénéficie d'une libération ou d'une absence prévue aux clauses 3-4.01 à 3-4.07 accumule de l'ancienneté et de l'expérience.

Cependant, cette accumulation d'ancienneté et d'expérience est limitée aux deux (2) premières années d'une libération faite en vertu de la clause 3-4.07.

- 3-4.10 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer l'employeur. Celui-ci est tenu de les rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Un procès-verbal de la rencontre doit être tenu et remis aux parties dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre. Le syndicat prend les mêmes engagements envers l'employeur.

- 3-4.11 L'employeur tient compte, dans la mesure du possible, des libérations nécessaires au fonctionnement des divers comités prévus à la convention collective lorsqu'il prépare l'horaire de travail des salariés pour l'année d'enseignement.

ARTICLE 3-5.00 RETENUE SYNDICALE

- 3-5.01 L'employeur prélève du salaire de chacun des salariés couverts par l'unité d'accréditation la cotisation régulière fixée par les règlements du syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui.

- 3-5.02 Avant le 1^{er} juillet de chaque année pour l'année d'engagement qui suit, le syndicat avise l'employeur du taux de sa cotisation. À défaut d'avis, l'employeur prélève la cotisation selon le dernier avis connu. Tout changement au taux de cotisation ou toute cotisation spéciale doit faire l'objet d'un avis écrit du syndicat à l'employeur au moins vingt (20) jours ouvrables avant son entrée en vigueur ou son prélèvement.
- 3-5.03 Pour tous les salariés, la cotisation régulière fixée par les règlements du syndicat est prélevée à compter de la première paye de chaque année d'engagement.
- 3-5.04 L'employeur fait parvenir au syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales prélevées à la source durant le mois précédent.

L'employeur fait parvenir en même temps au syndicat une liste des cotisants en indiquant pour chacun le montant prélevé.

- 3-5.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale jusqu'à décision de l'agent d'accréditation ou du Commissaire du travail, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt devant le Commissaire général du travail d'une requête à cette fin.

CHAPITRE 4-0.00 LA PARTICIPATION

ARTICLE 4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.)

4-1.01 Le comité des relations de travail est un comité permanent regroupant les parties. Il a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible, par l'accord des parties, toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail prévues ou non aux présentes.

4-1.02 Le comité des relations de travail est composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective et par la suite au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, chaque partie nomme ses deux (2) représentants, plus deux (2) substituts, et en informe l'autre par écrit.

Le mandat est d'une durée d'un (1) an et est renouvelable. Un représentant du syndicat demeure en fonction tant qu'il ne démissionne pas ou qu'il n'est pas révoqué par le syndicat.

Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre partie dans un délai raisonnable.

4-1.03 Le comité des relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'employeur convoque individuellement les représentants des parties. Aux fins des présentes, toute rencontre valide du comité des relations de travail constitue une réunion et une rencontre n'est valide que si tous les représentants de la partie syndicale ont été dûment convoqués.

4-1.04 Le comité des relations de travail doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande. Toutefois, pendant les vacances d'été et les périodes de congé décrétées par l'employeur, le comité des relations de travail ne peut être convoqué sans l'accord du syndicat et de l'employeur. La partie qui demande une réunion au comité des relations de travail ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour fournit la documentation pertinente qu'elle possède.

Un avis de convocation et le projet d'ordre du jour comportant tout point que, soit l'employeur, soit le syndicat, veut y inscrire, doivent être transmis au syndicat au moins deux (2) jours ouvrables avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des salariés dans le même délai, en même temps qu'il est transmis au syndicat.

- 4-1.05 Dans le cas où les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, ledit sujet est reporté, sans autre avis de convocation, à une réunion spéciale du comité des relations de travail qui doit avoir lieu dans un délai raisonnable mais n'excédant pas les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Si le comité des relations de travail ne peut en arriver à une entente sur le sujet en question, l'employeur procède, à moins que les parties ne conviennent de tenir d'autres réunions à l'intérieur d'un délai qu'elles déterminent, au-delà duquel, si le désaccord est maintenu, l'employeur procède. Il fait alors part de sa décision au syndicat et, s'il y a lieu, aux salariés concernés dans les dix (10) jours ouvrables de la dernière réunion traitant de cette question.
- 4-1.06 A défaut d'entente consécutive à une ou aux rencontres du comité des relations de travail telles que prévues à la clause 4-1.05, la situation de désaccord est transmise par l'employeur aux salariés concernés au moins deux (2) jours ouvrables avant que ne soit prise une décision les concernant.
- 4-1.07 À défaut par l'employeur d'envoyer au moins un (1) représentant à une réunion dûment convoquée, il ne peut procéder. À défaut par le syndicat d'envoyer ses deux (2) représentants à une réunion, l'employeur convoque une deuxième (2^e) réunion du comité des relations de travail qui doit avoir lieu dans un délai raisonnable mais n'excédant pas les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. À défaut par le syndicat d'envoyer ses deux (2) représentants à cette deuxième (2^e) réunion du comité des relations de travail, il n'y a pas d'entente et l'employeur peut procéder sur toute question inscrite à l'ordre du jour de la première réunion.
- 4-1.08 Pour qu'une entente soit valide, le comité doit comprendre au moins un (1) représentant de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat. Chaque partie détient un (1) vote. Le huis-clos du comité des relations de travail n'est possible qu'à la demande d'un tiers concerné dont le cas y est discuté ou après accord entre les parties.
- 4-1.09 Le procès-verbal d'une réunion du comité des relations de travail doit être adopté et signé par chacun des représentants présents des parties, en tout ou en partie, séance tenante ou à la réunion suivante. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les ententes. Il est transmis par l'employeur au président du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'adoption.
- 4-1.10 Le salarié dont le cas est étudié au comité des relations de travail en est préalablement averti, par écrit, par l'employeur, ainsi que de la date, du lieu et de l'heure de la réunion, au moins deux (2) jours ouvrables avant cette réunion. Chaque fois que son cas est discuté au comité des relations de travail, le salarié, s'il en fait la demande, peut assister et être entendu durant la période de l'ordre du jour prévue pour la discussion de son cas et pour la recherche d'une entente.

- 4-1.11 Une entente intervenue en vertu du présent article lie l'employeur et le syndicat.
- Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la convention collective, sauf s'il est lui-même partie à l'entente.
- 4-1.12 Le comité des relations de travail se réunit obligatoirement avant toute décision de l'employeur relative aux questions suivantes :
- a) tout litige relatif à toute demande de congé non prévu à la convention collective, avec ou sans salaire, les modalités de remplacement et/ou de départ et/ou de retour ;
 - b) toutes mesures disciplinaires, la mise en disponibilité, la mise à pied, le non-renouvellement du contrat d'un salarié non permanent ;
 - c) le retard de l'acquisition de la permanence de tout salarié, et les motifs d'un tel retard ;
 - d) tout litige relatif à la charge de travail d'un salarié;
 - e) tout litige relatif à la suppléance;
 - f) tout litige relatif à l'évaluation de l'expérience;
 - g) tout litige consécutif à la réinstallation d'un salarié;
 - h) tout litige relatif aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'établissement;
 - i) tout litige relatif à la liste d'ancienneté;
 - j) tout litige relatif aux modifications des conditions de travail non prévues à la convention collective;
 - k) tout litige relatif à l'évaluation de la scolarité;
 - l) les modifications dans la structure organisationnelle de l'établissement;
 - m) la cession ou la cessation de la corporation;
 - n) la participation des parents à la vie de l'établissement.
- 4-1.13 Les parties s'entendent pour fixer les temps de réunion du comité des relations de travail dans le cadre des libérations pour activités syndicales prévues à l'article 3-4.00.
- 4-1.14 Le comité des relations de travail réuni a plein accès aux dossiers des salariés.
- 4-1.15 L'employeur réunit le comité des relations de travail pour étudier toutes les mesures susceptibles de protéger l'emploi de tous les salariés dont le contrat devrait être rompu par l'employeur.
- 4-1.16 Tout grief logé conformément à la clause 10-1.03 peut être soumis au comité des relations de travail par l'employeur ou le syndicat. Dans ce cas, le comité des relations de travail doit s'en saisir immédiatement selon la procédure établie à l'article 4-1.00 et tenter d'arriver à une entente.

ARTICLE 4-2.00 LE COMITÉ DE PLANIFICATION SCOLAIRE (C.P.S.)

- 4-2.01 Le comité de planification scolaire est composé de deux (2) représentants de la direction dont le directeur des services pédagogiques, d'un représentant de chaque département, (minimum cinq) élus par le syndicat et de deux (2) parents nommés par la direction après consultation de l'assemblée des parents.
- 4-2.02 Le comité de planification scolaire assiste la direction dans toutes les questions ayant trait à la planification et à l'organisation de l'établissement à titre d'établissement scolaire afin d'assurer la qualité des enseignements et des apprentissages.
- 4-2.03 Le comité de planification scolaire décide sur les points suivants :
- a) l'implantation de la programmation des études, le développement des nouveaux ordres et secteurs d'enseignements ou la fermeture d'ordres et de secteurs d'enseignements déjà existants ;
 - b) les critères de recrutement et d'engagement du personnel de direction, du personnel enseignant et du personnel technique ;
 - c) les instruments d'évaluation des personnels de l'enseignement préparés par la direction ;
 - d) le plan de perfectionnement des salariés enseignants selon les priorités institutionnelles et fonctionnelles, à l'intérieur des budgets prévus à cet effet ;
 - e) les congés d'étude à l'intérieur du budget approuvé ;
 - f) la politique institutionnelle d'évaluation du rendement des élèves.
- 4-2.04 Le comité de planification scolaire approuve la maquette de cours préparée par la direction de l'enseignement. En cas de désapprobation, la direction transmet le dossier au conseil d'administration dont la décision est sans appel.
- 4-2.05 Le comité de planification scolaire est obligatoirement consulté sur les points suivants :
- a) les transferts d'enseignement et les ententes institutionnelles ;
 - b) les moyens pour atteindre les objectifs de l'institution et ceux des programmes ;
 - c) l'application des décisions d'ordre pédagogique émises par l'employeur et/ou le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou l'un de ses services ;
 - d) les critères utilisés par la direction pour la répartition des charges d'enseignement et pour l'évaluation des demandes en vue d'obtenir une charge d'enseignement à temps partiel par choix.
- 4-2.06 Occasionnellement et pour des fins particulières, le comité de planification scolaire peut décider de consulter ou d'inviter à ses séances toute personne dont il juge utile de connaître l'opinion.

- 4-2.07 Le comité de planification scolaire est autonome quant à son fonctionnement ; il fixe sa procédure, son quorum, la fréquence de ses réunions, la distribution des responsabilités entre ses membres et la création des comités et des sous-comités qu'il juge utiles. L'ordre du jour des réunions régulières doit parvenir aux membres du comité de planification scolaire au moins cinq (5) jours avant la date de la tenue de la réunion. Il doit également être affiché en même temps. L'ordre du jour d'une réunion spéciale doit également être affiché en même temps qu'il est envoyé aux membres. L'ordre du jour doit également être envoyé en même temps à l'employeur et au syndicat.
- 4-2.08 Le comité de planification scolaire se réunit chaque fois que la direction de l'établissement le juge opportun ou qu'au moins deux (2) de ses membres en font la demande par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. De plus, l'employeur devra aménager l'horaire des membres syndiqués afin de leur permettre de participer aux délibérations du comité de planification scolaire.
- 4-2.09 Les recommandations et les décisions du comité de planification scolaire ne valent que si elles sont exprimées à la majorité des voix et si chacun des membres a été dûment convoqué, ou si chacun des membres renonce à son avis de convocation.
- 4-2.10 Les procès-verbaux du comité de planification scolaire sont communiqués à l'employeur, au syndicat et aux salariés dans les dix (10) jours de la réunion.
- 4-2.11 À la fin de chaque année d'enseignement, le comité de planification scolaire présente à l'employeur un rapport de ses activités en regard des politiques de l'établissement et de leur mise en œuvre. Il peut également, à la même occasion, se prononcer sur toute question qu'il juge importante.
- 4-2.12 Toute information nécessaire quant aux budgets établis et attribués par l'employeur doit être fournie au comité de planification scolaire en temps et lieu, sur demande de ce dernier, et ce, sans préjudice quant aux responsabilités des administrateurs en tant que tels.

ARTICLE 4-3.00 LE COMITÉ DE VIE SCOLAIRE (C.V.S.)

- 4-3.01 Le comité de vie scolaire est composé du directeur des services à l'élève, du directeur des programmes, ainsi que de cinq (5) salariés, représentant chaque niveau, recommandés par la direction.

Les représentants du syndicat au comité de vie scolaire le demeurent pour la durée de leur mandat, à moins qu'il y ait démission ou révocation par le directeur général.

Le comité invite un représentant de la vie étudiante et/ou de l'aide à l'élève selon les sujets à traiter à chaque rencontre. Ils n'ont pas le droit de vote.

- 4-3.02 Le comité de vie scolaire conseille et supporte le directeur des services à l'élève dans la gestion des services concernés, par ses décisions et ses recommandations dans le domaine de l'organisation scolaire des comportements individuels et collectifs et des activités périscolaires.
- 4-3.03 Le comité de vie scolaire décide sur les points suivants :
- a) la coordination du travail inter-matières ;
 - b) la coordination de l'organisation des journées pédagogiques ;
 - c) l'organisation générale de la vie scolaire, les services aux élèves, les activités intégrées à l'horaire, y compris les activités liées à l'orientation scolaire.
 - d) l'élaboration de la politique d'encadrement des élèves, notamment les règlements disciplinaires et les modalités d'application de ces règlements ;
 - e) l'organisation et la fréquence des réunions parents-enseignants-élèves ou parents-enseignants.
- 4-3.04 Le comité de vie scolaire est consulté sur les points suivants :
- a) l'organisation des services complémentaires, notamment sportifs et récréatifs à l'intention des élèves ;
 - b) l'organisation des activités périscolaires.
- 4-3.05 Les recommandations du comité de vie scolaire deviennent décisionnelles sur les points suivants, à moins que la régie interne n'ait motivé par écrit son veto dans les cinq (5) jours où elle a reçu les avis du comité de vie scolaire ; le veto de la régie interne est sans appel et le syndicat ne peut alors recourir à la procédure de grief :
- a) la confection du calendrier scolaire, y compris l'établissement de toute priorité ou contrainte à l'horaire des élèves et des salariés enseignants ;
 - b) les politiques d'utilisation de la bibliothèque, de l'audio-visuel et des services de l'informatique ;
 - c) la détermination d'un système de suppléance et de surveillance dans les limites permises par la présente convention collective, et ce, à l'intérieur des prévisions budgétaires ;
 - d) les normes et les priorités d'équipement scolaire, d'aménagement ou de modification des locaux ;
 - e) la préparation du budget relatif à l'administration des services éducatifs.
- 4-3.06 Advenant la démission ou la révocation d'un des membres du syndicat au comité de vie scolaire par le directeur général, ce dernier désigne un remplaçant, dans les meilleurs délais.
- 4-3.07 Occasionnellement et pour des fins particulières, le comité de vie scolaire peut consulter et inviter à ses séances toute personne dont il juge utile de connaître l'opinion.

- 4-3.08 Le comité de vie scolaire est autonome quant à son fonctionnement; il fixe sa procédure, son quorum, la fréquence de ses réunions, la distribution des responsabilités entre ses membres et la création des comités et des sous-comités qu'il juge utiles. L'ordre du jour des réunions régulières doit parvenir aux membres dans un délai raisonnable. De plus, chaque salarié qui en fait la demande peut être entendu par le comité de vie scolaire.
- 4-3.09 Le comité de vie scolaire se réunit chaque fois que la direction générale le juge opportun ou qu'au moins le quart (1/4) de ses membres en font la demande par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. De plus, l'employeur doit aménager l'horaire des membres syndiqués afin de leur permettre de participer aux délibérations du comité.
- 4-3.10 Les décisions et les recommandations du comité de vie scolaire ne valent que si elles sont exprimées à la majorité des voix et si chacun des membres a été dûment convoqué.
- 4-3.11 Les procès-verbaux du comité de vie scolaire sont communiqués à l'employeur, au syndicat et aux salariés dans un délai raisonnable.
- 4-3.12 A la fin de chaque année d'enseignement, le comité de vie scolaire présente à l'employeur un rapport de ses activités. Il peut présenter au conseil d'administration ses recommandations sur les politiques de l'établissement et leur mise en œuvre. Il peut également, à la même occasion, se prononcer sur toute question qu'il juge importante.

ARTICLE 4-4.00 LE COMITÉ DE RÉGIE INTERNE (R.I.)

- 4-4.01 Le comité de régie interne est composé du directeur général, du directeur des services administratifs, de deux (2) membres nommés par le syndicat, et d'un (1) membre nommé par la direction.

Le comité invite un membre du R.E.N.E à chaque rencontre. Il n'a pas de droit de vote.

- 4-4.02 À titre d'organisme exécutif auprès du directeur général, il assure le fonctionnement de l'établissement dans le cadre des décisions du conseil d'administration, du comité de planification scolaire et du comité de vie scolaire. Il voit à la mise en œuvre des diverses directives quant à l'administration des ressources humaines, financières et matérielles. À cet effet, il prépare annuellement le plan de travail et le dépose au mois de juin au conseil d'administration.

Il propose au conseil d'administration, par l'intermédiaire du directeur général, toute recommandation qu'il juge utile pour le bon fonctionnement et le développement de l'établissement.

- 4-4.03 Le comité de régie interne a comme tâches principales :
- a) le recrutement, l'engagement et le non-renouvellement des personnels de l'établissement, dans les limites permises par la présente convention collective ;
 - b) la description des tâches des personnels et l'évaluation annuelle ;
 - c) l'application des politiques salariales pour les cadres et les non-enseignants ;
 - d) l'élaboration et l'administration du budget ainsi que des bilans périodiques ;
 - e) le financement de l'établissement à moyen et à long terme ;
 - f) la détermination des frais de scolarité ;
 - g) les travaux de réparation et d'entretien de l'établissement ;
 - h) les achats.

- 4-4.04 Le comité de régie interne reçoit et donne suite aux décisions des divers comités sous réserve de la clause 4-3.05.

Il décide quant aux objets d'administration courante dans le cadre des crédits approuvés.

Il peut formuler des recommandations au conseil d'administration pour toute action en rapport avec les orientations générales de l'établissement et toute activité importante non prévue au plan ou au budget.

- 4-4.05 Il détermine annuellement son mode de fonctionnement (nombre de réunions, procédures, dégageant des membres).

Son quorum est de trois (3) membres dont un (1) membre syndiqué.

- 4-4.06 Les procès-verbaux des réunions de la régie interne doivent être communiqués à l'employeur et au syndicat dans les dix (10) jours suivant la réunion, et les documents pertinents pour les réunions doivent parvenir au syndicat trois (3) jours ouvrables avant la tenue de ces réunions.

CHAPITRE 5-0.00 AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 Le salarié régulier a droit à certains congés sociaux sans perte de salaire, sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance-invalidité ou d'un congé prévu à la présente convention collective. La durée de ces congés, de même que les événements y donnant droit, sont ceux prévus à la clause 5-1.02.

- 5-1.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant : sept (7) jours consécutifs 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, du conjoint de sa mère, de la conjointe de son père, du demi-frère, de la demi-sœur : cinq (5) jours consécutifs ou non, incluant le jour des funérailles.
 - c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur : trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles.
 - d) Le mariage du salarié : sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris celui du mariage. Un préavis de cinq (5) jours doit être donné.
 - e) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant, de son demi-frère ou de sa demi-sœur : le jour du mariage.
 - f) La naissance ou l'adoption d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables incluant le jour de la naissance, dans un délai de quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, deux (2) de ces congés seront puisés dans la banque de congés de maladie de l'employé.
 - g) Le baptême d'un enfant : le jour du baptême.
 - h) Le changement de domicile : le jour du déménagement ; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement et il doit donner à l'employeur un avis raisonnable avant d'utiliser ce jour de congé.
 - i) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail. À l'intérieur de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié pourra utiliser, s'il lui en reste, un maximum de trois (3) jours pour maladie grave du conjoint ou de l'enfant qui exige sa présence. S'il lui en reste, le salarié peut prendre un jour pour raison personnelle l'obligeant à s'absenter et dont la preuve de l'obligation lui incombe.

Le salarié ne peut s'absenter plus d'un (1) jour ouvrable à la fois pour un des motifs prévus au présent alinéa, sauf pour la maladie grave du conjoint ou de l'enfant.

- j) Toute présence requise en cours de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie : dans ce cas, l'employeur verse le salaire auquel le salarié a droit, moins le montant alloué à cette fin par l'administration de la justice.

Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

- 5-1.03 L'employeur peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans perte de salaire pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'employeur juge valable.

ARTICLE 5-2.00 ASSURANCES ET CONGÉS DE MALADIE

- 5-2.01 L'employeur et le syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance-groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance-santé-accident et l'assurance-salaire.

- 5-2.02 Comme participation à un régime d'assurance groupe pouvant comprendre une assurance-maladie, une assurance-vie, une assurance dentaire en excluant une assurance invalidité de courte et longue durée, l'employeur verse un montant correspondant à 38% du coût de la prime du module B tel qu'il existe au moment de la signature :

- Familial : 904\$
- Individuel : 377\$
- Monoparental : 566\$
- Couple : 715\$

et ce, sans discrimination du statut du syndiqué.

Ce montant est indexé annuellement afin de suivre l'augmentation du coût des assurances. L'indexation ne pouvant pas dépasser plus de 1,25%.

- 5-2.03 Le salarié à temps partiel a droit à la participation de l'employeur prévue à la clause 5-2.02 mais au prorata de sa charge de travail. Toutefois, la participation de l'employeur est d'au moins 14% du coût de la prime du module B tel qu'il existe au moment de la signature, sans discrimination du statut du syndiqué.

- 5-2.04 L'assurance-invalidité de courte et de longue durée est une condition d'emploi, dont la prime est entièrement assumée par le salarié à temps complet ou à temps partiel. De plus, à défaut du salarié de maintenir son adhésion et sa participation au plan d'assurance-groupe et/ou d'assurance-invalidité de longue durée, le salarié ne peut avoir droit aux avantages prévus à la clause 5-2.02.

- 5-2.05 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur. Cependant, celui-ci s'engage à faire les déductions à la source et à les faire parvenir ensuite à l'assureur, et cela sans garantie aucune quant à la responsabilité de l'employeur au cas où une erreur ou une omission se produisait lors de ces déductions.
- 5-2.06 Le syndicat doit remettre à l'employeur une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.
- 5-2.07 Le syndicat s'engage à maintenir un délai de carence pour l'assurance-invalidité de longue durée d'un maximum de trente (30) jours.
- 5-2.08 La participation de l'employeur prévue à la clause 5-2.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance-santé et de l'assurance-vie.
- 5-2.09 Durant tout congé sans salaire, le salarié peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-groupe pour la durée de tel congé à la condition que les polices maîtresses le permettent. Dans ce cas, le salarié doit payer la totalité de la prime exigible.
- 5-2.10 Le syndicat fournit à l'employeur des formules de demande d'adhésion au régime d'assurance ainsi que des brochures explicatives des protections offertes afin que celui-ci en remette au nouveau salarié lors de l'engagement.
- 5-2.11 Au début de chaque année d'engagement, l'employeur crédite à tout salarié à temps complet et couvert par le présent article quatorze (14) jours de congés-maladie.

Les jours sont cumulatifs jusqu'à concurrence de soixante-cinq (65) jours.

Les quatre (4) premiers jours ainsi accordés sont monnayables au coût de 2.7 périodes de suppléance.

Chaque enseignant qui, au moment de la signature de l'entente, a accumulé plus de 65 jours, voit ses jours accumulés excédant 65 jours versés dans la banque commune de congés de maladie.

L'estimation du nombre de congés de maladie versés à la banque au moment de la constitution est de 792.

- 5-2.12 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un salarié à temps complet.

- 5-2.13 L'employeur permet au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel, par choix, un emprunt maximum de quatorze (14) jours sur les jours de congés de maladie à venir. Cependant, le salarié non permanent qui ne serait pas réengagé doit rembourser à l'employeur les jours de congés-maladie empruntés en vertu de la présente clause.
- 5-2.14 Au 31 juillet de chaque année, l'employeur fait connaître au salarié l'état de sa banque de congés-maladie.
- 5-2.15 Chaque salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail, jusqu'à concurrence du nombre de jours représentant le délai de carence de l'assurance-salaire.
- 5-2.16 L'employeur déduit de la banque de congés-maladie les absences en journée ou en demi-journée selon le cas. À l'épuisement de la banque de congés-maladie, il déduit un montant égal à 1/260 du salaire annuel par journée d'absence ou 1/520 du salaire annuel par demi-journée d'absence.
- 5-2.17 Un enseignant qui a dix (10) jours et moins de congé de maladie dans sa banque personnelle a accès à la banque commune pour combler entièrement le délai de carence de l'assurance invalidité de courte durée qui est de trente (30) jours.

Un enseignant qui a (10) jours et moins de congé de maladie dans sa banque personnelle a accès à la banque commune pour combler le délai de carence lors d'invalidités récurrentes ou d'une nouvelle invalidité.

Il n'y a pas de nombre de fois maximum pour avoir recours à cette banque, dans la mesure où les conditions sont rencontrées.

L'employeur est responsable d'allouer à partir de la banque commune de congés de maladie, et ce, sans limite de temps, les jours nécessaires à tout enseignant lorsque sa banque de congés est épuisée.

Il n'y a aucun remboursement d'exigible à un enseignant qui a recours à la banque commune de congé de maladie, ni aucun remboursement à l'employeur lorsque la banque est épuisée et que les jours sont donnés par l'employeur.

La part des économies réalisées par la réduction du taux de cotisation à l'assurance emploi qui doit être remise aux enseignants (5/12ième) est réputée être retournée aux enseignants en augmentant la participation de l'employeur, pour chaque enseignant, aux couts de l'assurance collective telle que prévue aux articles 5-2.02 et 5-2.03.

5-2.18 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, le salarié concerné doit avertir la direction de son départ et de son retour.

À son retour, le salarié remet à la direction de l'établissement une attestation des motifs de son absence sur la formule prévue à cet effet. Le salarié conserve une copie de cette attestation qu'il a signée.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, ou s'il y a absences répétées, l'employeur peut exiger que le salarié produise un certificat médical attestant cette incapacité physique. S'il y a abus, l'employeur peut alors faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

5-2.19 Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations d'assurance-salaire ne doit pas être interprété comme ajoutant des droits au salarié en tant que tel en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

5-2.20 Le salarié qui bénéficie de prestations d'assurance-salaire continue à accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 5-3.00 DROITS PARENTAUX

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-3.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Les indemnités versées par l'employeur à titre de bonification du régime public d'assurance parentale ne seront attribuées qu'à un salarié régulier ou à un salarié remplaçant ayant cumulé 200 jours de travail ou plus chez l'employeur.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le salarié reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le salarié reçoit des prestations du RAE.

Dans le cas où le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-3.04 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-3.21.

- 5-3.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 5-3.03 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par Ressources humaines et Développement social en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu du salarié excède 1,25 le maximum assurable.

SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ

- 5-3.04 a) Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-3.06, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-3.06, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-3.06, doivent être consécutives.

- b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) et aux indemnités prévues aux clauses 5-3.08, 5-3.09 ou 5-3.10, selon le cas.

- c) Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- d) La salariée a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-3.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-3.06 a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

b) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le 1^{er} cas ou six (6) semaines dans le 2^e cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-3.27 durant cette suspension.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-3.08, 5-3.09 ou 5-3.10, selon le cas.

5-3.07 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

5-3.08 Cas admissibles au RQAP

- a) La salariée qui satisfait aux conditions stipulées à l'article 5-3.01 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période, selon la clause 7-2.01, qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de sept pour cent (7 %)² de 1/260 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-7.00 prévu durant ces semaines.

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

Si la salariée travaille pour plus d'un (1) employeur, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur correspond à la différence entre le traitement que la salariée aurait reçu de l'employeur et le montant reçu du RQAP qui correspond au traitement reçu de l'employeur.

- b) Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur.
- c) Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur.

¹ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7% de son traitement.

5-3.09 Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au RAE

- a) La salariée qui satisfait aux conditions stipulées à l'article 5-3.01 et qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir, durant son congé de maternité :
- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, l'employeur verse à la salariée une indemnité calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 7-2.01 qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7%)⁴ de 1/260 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-7.00 prévu durant ces semaines ;
 - 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la vingtième (20e) semaine du congé de maternité, l'employeur verse à la salariée une indemnité calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-2.01 qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit pour chaque période et réduit également de sept pour cent (7%) de 1/260 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-7.00 prévu durant ces semaines.

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

Si la salariée travaille pour plus d'un (1) employeur, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur correspond à la différence entre le traitement que la salariée aurait reçu de l'employeur et le montant reçu du RAE qui correspond au traitement reçu de l'employeur.

De plus, si Ressources humaines et Développement social réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement social, l'indemnité prévue au deuxième (2e) alinéa du présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi ;

³ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7% de son traitement.

- b) Le paragraphe b) de la clause 5-3.08 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.
- c) Les employées n'ont aucun droit acquis aux PSC en vertu de ce régime, sauf aux périodes de chômage précisées dans le régime (37(2)h du RAE).
- d) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime (37(2)h) du RAE).

5-3.10 Cas non admissibles au RQAP et au RAE

La salariée non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-3.08 et 5-3.09.

5-3.11 Pour les cas prévus aux clauses 5-3.08, 5-3.09 et 5-3.10 :

- a) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) Pour la salariée admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour la salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par Ressources humaines et Développement social à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- c) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à la salariée non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement. Par la suite, dans le cas où cette salariée non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par son employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son renouvellement. La salariée remplaçante visée au deuxième alinéa de la clause 5-3.01 voit son indemnité prendre fin au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

Par la suite, si la salariée est rengagée, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-3.08, 5-3.9 ou 5-3.10, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette salariée n'a pas droit au report de huit (8) semaines de vacances prévues à la clause 5-3.12.

d) Le traitement de base de la salariée à temps partiel est établi en vertu des clauses 7-1.01 et 7-2.02.

5-3.12 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-3.13, la salariée bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;
- assurance-maladie (à condition qu'elle verse sa quote-part) ;
- assurance-invalidité ;
- accumulation des congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation d'années de service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- accumulation d'années de service aux fins de probation ;
- accumulation de vacances ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum huit (8) semaines de vacances annuelles (avec solde) si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'employeur, le maximum de huit (8) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces huit (8) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de huit (8) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des huit (8) semaines.

Toutefois, lorsque la salariée en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou du RAE, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-3.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-3.12 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-3.27 par la suite.

- 5-3.14 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-3.04. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 5-3.15 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-3.13.

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

- 5-3.16 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

5-3.17 Affectation provisoire et congé spécial

- a) La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
 - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

- b) La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

- c) La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Toutefois, pour la salariée admissible au RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

- e) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

- g) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement, et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

5-3.18 Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-3.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-3.12, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-3.16. La salariée visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-3.18 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-3.18, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

SECTION IV – AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

Congé de paternité

5-3.20 a) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. De ces cinq (5) jours, deux (2) seront puisés dans la banque de congé de maladie de l'employé.

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

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes c) et d), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, le salarié est visé par la clause 5-3.08, 5-3.09, 5-3.10, 5-3.11 et 5-3.12.

Le salarié informe l'employeur le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

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

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- d) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier (1er) cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2e) cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-3.27 durant cette suspension.

- e) Le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-3.27 durant cette période.

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

- 5-3.21 a) Le salarié ou la salariée 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 dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes d) et e), doivent être consécutives.

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

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

- b) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, le salarié qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-2.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RQAP.

2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, le salarié qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité calculée comme suit :

- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-2.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit en vertu du Régime d'assurance-emploi.

3) Les 3e et 4e alinéas du paragraphe a) de la clause 5-3.08 ou les 3e et 4e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 5-3.09, selon le cas, et les paragraphes b) et c) de la clause 5-3.08 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- d) Sur demande du salarié, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si le salarié doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier (1^{er}) cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2^e) cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-3.27 durant cette suspension.

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

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-3.27 durant cette période.

5-3.22 La clause 5-3.11 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 5-3.21 en faisant les adaptations nécessaires.

5-3.23 Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

5-3.24 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-3.21 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

- 5-3.25 Si, à la suite d'un congé pour adoption pour lequel le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphes b) de la clause 5-3.21, il n'en résulte pas une adoption, le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-3.24 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé parental à temps plein et à temps partiel sans traitement

- 5-3.26 La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des quatre (4) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

a) un congé à temps plein sans traitement :

- 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, s'il en fait la demande ;
- 2) pour l'année scolaire complète suivante si le salarié a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, s'il en fait la demande ;
- 3) pour une seconde année scolaire complète si le salarié a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, s'il en fait la demande ;

ou

b) un congé à temps plein sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié ;

ou

c) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans; à moins d'entente différente entre l'employeur et le salarié, durant ce congé le salarié a le choix de travailler ou non :

- 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre ;

- 2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le premier (1^{er}) jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin ;
- 3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé sans traitement qui comprend quatre (4) périodes au sens de l'un des sous-alinéas 1), 2) et 3) est réputé d'une durée de deux (2) ans ;

ou

- d) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre l'employeur et le salarié, les modalités suivantes s'appliquent :
 - 1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :
 - jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, le salarié a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement ;
 - pour l'année de travail complète suivante, le salarié a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur ;
 - pour une seconde année de travail complète, le salarié a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète ;
 - 2) le congé débute entre le 30 juin et le premier (1^{er}) jour de travail de l'année scolaire :
 - pour l'année de travail complète suivante, le salarié a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur ;
 - pour une seconde année de travail complète, le salarié a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète ;
 - 3) le congé débute entre le premier (1^{er}) jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, le salarié a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement ;
 - pour l'année de travail complète suivante, le salarié a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur ;
 - pour une seconde année de travail complète, le salarié a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- e) Les congés prévus aux alinéas a), b), c) et d) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité prévu au paragraphe a) de la clause 5-3.20 ou le congé d'adoption.
- f) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa a), c) ou d) à une autre de ces trois (3) options est possible une (1) seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent ;
 - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa a), b), c) ou d) de la présente clause, le salarié conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon l'article 5-2.0. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

Le salarié qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa a), c) ou d) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article.

Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

5-3.27 Au cours du congé sans traitement, du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, le salarié bénéficie des avantages suivants (à la condition qu'il y ait normalement le droit) :

- assurance-vie ;
- assurance-maladie dans la mesure où il assume sa part;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation de service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- accumulation de vacances avec solde;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention si le salarié était au travail ;

- droit à une bonification de vingt-trois (23 %) du salaire brut⁵ en complément des prestations de l'assurance-emploi pour les quinze (15) premières semaines de congé.

Le bénéfice des avantages ci-dessus est pour un maximum équivalent à cinquante-deux (52) semaines.

À son retour, le salarié est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-3.28 Malgré l'alinéa f) de la clause 5-3.26, lorsque la salariée prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

Congé pour responsabilités parentales

- 5-3.29
- a) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa c) de la clause 5-3.26.
 - b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, le salarié peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 5-3.26.
 - c) Sous réserve des autres dispositions de la convention, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.
 - d) Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle des congés de maladie du salarié et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dispositions diverses

- 5-3.30
- a) Le congé pour adoption visé à la clause 5-3.21 et le congé en vue d'une adoption visé au premier alinéa de la clause 5-3.24 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
 - b) 1) Les congés à temps plein prévus aux alinéas a) et b) de la clause 5-3.26 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;

5 Salaire de base de l'employé à temps complet selon l'échelon atteint au moment où il touche cette bonification sans tenir compte du temps supplémentaire.

- 2) le congé sans traitement prévu à l'alinéa c) de la clause 5-3.26 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de cette nouvelle année ;
 - 3) dans le cas des congés prévus aux alinéas b) et c) de la clause 5-3.26, la demande doit préciser la date de retour au travail ;
 - 4) le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la clause 5-3.26 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
 - 5) le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa d) de la clause 5-3.26 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.
- c) Le congé sans traitement pour une partie d'année prévu au paragraphe a) de la clause 5-3.29 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe b) de la clause 5-3.29 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.

- 5-3.31 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-3.26.

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

- 5-3.32 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa a) ou d) de la clause 5-3.26 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de l'employeur. L'employeur et le syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

Le salarié qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa b) de la clause 5-3.26 doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

5-3.33 Le salarié qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe a) de la clause 5-3.20 ou la ou le salarié qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-3.21 ou à la clause 5-3.24 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 5-3.12, à condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-3.16.

5-3.34 La salariée a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat.

L'employeur déduit du traitement de la salariée non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 5-3.08 et 5-3.09, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Cette salariée n'a pas droit au report de huit (8) semaines de vacances prévu à la clause 5-3.12.

5-3.35 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période d'essai s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-3.26, et que l'employeur a mis fin à son emploi, l'employeur doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-3.26.

ARTICLE 5-4.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-4.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail dans l'établissement ou hors de l'établissement (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités acceptées par l'employeur dans l'établissement ou hors de l'établissement) et conscient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

ARTICLE 5-5.00 CONGÉ SANS SALAIRE

5-5.01 Tout salarié permanent peut bénéficier des dispositions du présent article.

- 5-5.02 L'employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande un congé sans salaire pour une durée n'excédant pas une (1) année d'engagement pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles. Ce congé sans salaire peut être accordé par l'employeur à la demande du salarié pour des périodes inférieures à une (1) année mais jamais pour moins d'une demi-année d'engagement.
- 5-5.03 Un congé sans salaire pour affaires personnelles n'est pas renouvelable, à l'exception d'un congé sans salaire pour charge publique.
- 5-5.04 L'employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande un congé sans salaire pour une durée n'excédant pas une année d'engagement pour lui permettre de poursuivre des études.
- Ce congé sans salaire peut être accordé par l'employeur à la demande du salarié pour des périodes inférieures à une (1) année mais jamais pour moins d'une demi-année d'engagement.
- 5-5.05 Un congé sans salaire pour poursuivre des études est renouvelable.
- 5-5.06 La demande pour l'obtention d'un congé sans salaire de même que pour le renouvellement d'un congé sans salaire pour poursuivre des études doit être motivée par écrit et soumise à l'employeur autant que possible avant le 1^{er} avril d'une année pour l'année d'engagement suivante.
- 5-5.07 Avant le 1^{er} mai d'une année pour l'année d'engagement suivante, l'employeur fait parvenir une réponse au salarié qui a demandé un congé sans salaire ou un renouvellement d'un congé sans salaire pour poursuivre des études.
- 5-5.08 Les modalités de départ et de retour du salarié ayant obtenu un congé sans salaire ou un renouvellement d'un congé sans salaire pour poursuivre des études doivent être arrêtées entre l'employeur et le salarié concerné conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 5-5.09 Durant un congé sans salaire pour affaires personnelles, un salarié conserve son ancienneté et son expérience qu'il détenait au moment de son départ. Exceptionnellement, un salarié pourra accumuler de l'expérience, si cette dernière peut être évaluée en vertu de la clause 8-1.02.
- Durant un congé sans salaire pour poursuivre des études, un salarié accumule de l'ancienneté et de l'expérience.
- 5-5.10 Au retour d'un congé sans salaire prévu au présent article, le salarié reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

- 5-5.11 Durant un congé sans salaire pour affaires personnelles ou pour poursuivre des études, le salarié est considéré à l'emploi de l'employeur. Cependant, s'il veut continuer de bénéficier des avantages découlant d'assurances collectives ou de régime de retraite, il doit en assumer le coût total à la condition que les polices maîtresses ou les régimes le permettent.
- 5-5.12 Le salarié bénéficiaire d'un congé sans salaire pour poursuivre des études doit, à son retour, présenter à l'employeur une attestation officielle écrite des études poursuivies.

ARTICLE 5-6.00 CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- 5-6.01 Le salarié obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur s'il est invité :
- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre ;
 - b) à des conférences sur des sujets éducatifs ;
 - c) à participer à des travaux éducatifs.

Le salarié qui bénéficie d'un congé prévu à la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

De même, la participation d'un salarié à des activités telles que mentionnées à la présente clause ne peut porter aucun préjudice aux autres salariés.

- 5-6.02 Le salarié obtient un congé moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite de l'employeur s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commissions de la Direction générale de l'enseignement secondaire ou de toute autre commission du même ordre.

Le salarié qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire. De plus, sa charge de travail est aménagée ou réduite en conséquence.

- 5-6.03 Tout salarié peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite de l'employeur, un congé sans salaire d'une durée minimum d'un (1) an et d'une durée maximum de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique ou participer à tout programme de coopération dans le secteur de l'éducation avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers dans le cadre de programmes officiellement reconnus par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

Le salarié qui obtient un congé en vertu de la présente clause accumule son ancienneté et son expérience. Il peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances en autant que les polices maîtresses y pourvoient et qu'il verse sa quote-part. De même, il peut continuer de bénéficier du régime de retraite en autant que le régime le permette et qu'il assume le coût total de la participation.

Le retour d'un salarié en congé en vertu de la présente clause doit coïncider avec le début d'une année d'engagement. Au retour du salarié en congé en vertu de la présente clause, ce dernier reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5-7.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 5-7.01 Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à un salarié permanent qui n'est pas en disponibilité d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Il n'a pas pour but de fournir au salarié des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.
- 5-7.02 L'octroi du congé est du ressort du comité des relations de travail ; cependant, dans le cas de refus, le comité lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.
- 5-7.03 Le congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe IV.

ARTICLE 5-8.00 CHARGE PUBLIQUE

- 5-8.01 Le salarié qui est candidat à la fonction de député fédéral ou provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école ou de membre d'une commission d'enquête gouvernementale a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature.
- 5-8.02 Le salarié qui pose sa candidature à une élection conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit l'exercer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite et dans ce cas, il occupe le poste qu'il détenait avant son départ.
- 5-8.03 Le salarié appelé à remplir une charge publique l'obligeant à quitter le service de l'employeur a droit à un congé sans salaire à temps complet ou à temps partiel pour la durée de l'exercice de cette charge

- 5-8.04 Si le salarié en congé démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un nouveau mandat, subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit dans un délai de trente (30) jours après la démission, la fin d'un mandat ou la défaite, aviser par écrit l'employeur de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, le salarié est présumé démissionnaire. Si le salarié concerné désire retourner au travail, il doit reprendre un poste disponible pour lequel il possède les qualifications normalement requises, dès qu'il s'en présente un, sous réserve des dispositions de la présente convention. Tant que ce salarié ne peut reprendre un tel poste, il est en congé sans salaire pour affaires personnelles.

ARTICLE 5-9.00 PERFECTIONNEMENT

- 5-9.01 L'employeur entend favoriser les programmes de perfectionnement dont les activités sont destinées à améliorer les services éducatifs et, par le fait même, améliorer la qualité de l'enseignement.
- 5-9.02 L'employeur accorde annuellement un fonds de perfectionnement équivalent à cent dollars (100,00 \$) par salarié à temps complet. Les sommes attribuées sont transférables d'une année à l'autre.
- 5-9.03 L'employeur entend favoriser, entre autres, les programmes suivants :
- a) le perfectionnement à l'occasion des journées pédagogiques ;
 - b) le perfectionnement par stage de formation intensive ;
 - c) le perfectionnement à l'occasion de conférences, sessions d'études, congrès.
- 5-9.04 Le salarié qui désire se perfectionner doit présenter par écrit une demande à la direction dans un délai raisonnable avant la tenue du programme de perfectionnement pour pouvoir bénéficier des sommes prévues au présent article.
- 5-9.05 La direction étudie chaque demande en tenant compte du programme offert, de la durée, du coût global de la session, de l'amélioration possible de la scolarité, de la distance à parcourir et du nombre de périodes de suppléance à assurer.

ARTICLE 5-10.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 5-10.01 Lorsque le salarié remplit sa charge de travail dans plus d'un établissement chez l'employeur, ce dernier s'engage à assumer les frais de déplacement :
- a) entre l'établissement principal et l'autre ou les autres établissements à condition que la distance soit supérieure à un (1) mille (1,625 km) et pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée ;

b) entre la résidence du salarié et l'autre ou les autres établissements si ce ou ces derniers sont situés à cinq (5) milles (8,125 km) de plus que la distance entre la résidence et l'établissement principal.

5-10.02 L'employeur s'engage aussi à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par le salarié lorsque ce dernier participe à des activités de perfectionnement autorisées ou à des activités occasionnelles à la demande de l'employeur (congrès, commissions, comités).

5-10.03 L'employeur assume les frais mentionnés en 5-10.01 et 5-10.02 selon la politique en vigueur pour le personnel cadre.

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 6-1.00 ENGAGEMENT

6-1.01 L'engagement de tout salarié se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé à la présente convention collective. Une copie conforme de ce contrat est remise au syndicat.

6-1.02 Tout salarié enseignant à temps complet s'engage à fournir un travail prioritaire chez l'employeur durant toutes les heures nécessaires à l'accomplissement de sa tâche d'enseignement. L'enseignant à temps complet

doit obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur pour enseigner dans une autre institution durant les heures normales d'activités professionnelles.

6-1.03 L'engagement de tout salarié à temps complet est pour une durée d'un (1) an. Cet engagement se renouvelle automatiquement d'année en année à moins que l'employeur ne lui fasse parvenir un avis écrit contraire avant le 1^{er} mai.

L'année d'enseignement du salarié enseignant s'établit annuellement conformément au calendrier scolaire.

6-1.04 La période de probation du nouveau salarié technicien est de cent vingt (120) jours travaillés ou payés.

Le licenciement d'un salarié durant sa période de probation n'est pas matière à grief et ne peut être assimilable à une mesure disciplinaire ou à un non-renouvellement.

6-1.05 L'engagement de tout salarié à temps partiel est pour une durée déterminée. Cet engagement prend fin automatiquement au terme de celui-ci. La durée ne peut être supérieure à un (1) an.

6-1.06 Nonobstant la clause 6-1.05, l'engagement du salarié ou de la salariée à temps partiel par choix se renouvelle de la même façon que celui du salarié à temps complet tel que prévu à la clause 6-1.03.

Seuls les salariés permanents peuvent choisir de travailler à temps partiel par choix durant une année d'engagement, tout en conservant leur statut de salarié permanent à temps complet.

Le salarié enseignant à temps partiel, par choix et ayant accumulé de quatre (4) à vingt-huit (28) années d'expérience peut demander une tâche allégée de une (1) à neuf (9) périodes et jouir d'une journée libérée par cycle de dix (10) jour à partir de trois (3) périodes, et ce, en autant que faire se peut et en fonction de la coutume établie à ce sujet.

Le salarié enseignant à temps partiel, par choix et ayant accumulé de vingt-neuf (29) à trente-cinq (35) années d'expérience peut demander une tâche allégée de une (1) à treize (13) périodes et jouir d'une journée libérée par cycle de dix (10) jours à partir de trois (3) périodes, et ce, en autant que faire se peut et en fonction de la coutume établie à ce sujet.

Les salariés permanents qui désirent travailler à temps partiel doivent adresser une demande écrite à cet effet à l'employeur avant le 1^{er} avril de chaque année pour l'année d'engagement suivante.

- 6-1.07 Tout salarié enseignant à temps complet peut démissionner pour l'année d'engagement suivante moyennant un avis écrit donné à l'employeur au plus tard le 1^{er} avril.

Tout salarié enseignant à temps partiel, de même que tout salarié technicien peut démissionner moyennant un avis d'un (1) mois avant la date projetée de son départ.

- 6-1.08 L'employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouveau salarié.

- 6-1.09 Au moment de l'engagement, l'employeur mentionne au salarié sur son contrat ou sa lettre d'engagement, selon le cas, si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié en congé. Cet engagement est alors résiliable au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours, et ce, malgré toute autre disposition de la présente convention collective.

La date probable de retour du salarié remplacé est inscrite sur le contrat ou la lettre d'engagement, selon le cas, du salarié remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

Le salarié remplaçant a priorité sur tout autre candidat de l'extérieur durant sa période d'engagement lorsqu'il y a un poste disponible dans la matière qu'il enseigne s'il s'agit d'un salarié enseignant ou dans le corps d'emploi où il est classé s'il s'agit d'un salarié technicien. S'il obtient un poste, le temps de service accumulé durant cette période d'engagement comme remplaçant est comptabilisé aux fins du calcul de l'expérience, de l'ancienneté et de l'obtention du statut de permanent. Il occupe alors ce poste au début de l'année d'engagement qui suit.

- 6-1.10 Le contrat d'engagement d'un salarié permanent se renouvelle automatiquement. L'employeur ne peut empêcher ce renouvellement que par voie de congédiement.

- 6-1.11 Le non-renouvellement d'un salarié non permanent, signifié par l'employeur par un avis écrit avant le 1^{er} mai conformément à la clause 6-1.03, ne peut faire l'objet d'un grief. Cet avis écrit doit indiquer les motifs du non-renouvellement, motifs liés à l'exercice de ses fonctions.

- 6-1.12 Tout salarié qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre l'employeur pour tout dommage en diffamation qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite audit employeur par la présente convention collective de consulter le comité des relations de travail dans le cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.
- 6-1.13 Quand l'employeur doit combler un poste vacant ou nouvellement créé, il porte le fait d'abord à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage à l'intérieur de l'établissement et fait parvenir une copie de tel affichage à tous les salariés en congé ou inscrits sur la liste de rappel. Si le poste n'a pas été comblé à la suite de cet affichage à l'intérieur, l'employeur procède à un concours à l'extérieur de l'établissement.

Lorsqu'un poste devient vacant en cours d'année scolaire, la direction dispose de trois (3) mois pour ouvrir ce poste.

Lorsqu'il s'agit d'un poste de salarié enseignant, l'avis d'affichage doit indiquer les matières à enseigner, le nombre de périodes, les degrés d'enseignement, les qualifications exigées par l'employeur telles que déterminées par le comité de planification scolaire et la date limite pour présenter sa candidature; l'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables.

Lorsqu'il s'agit d'un poste de salarié technicien, l'avis d'affichage doit indiquer le service auquel le poste est rattaché, les qualifications exigées par l'employeur telles que déterminées par le comité de planification scolaire, le corps d'emploi, les salaires minimal et maximal prévus à l'échelle de salaire et la date limite pour présenter sa candidature ; l'affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 6-2.00 PERMANENCE

- 6-2.01 Pour acquérir la permanence, il faut satisfaire aux dispositions prévues aux clauses 6-2.02 et 6-2.03.
- 6-2.02 A moins que l'employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 6-1.03, le salarié enseignant acquiert sa permanence au début de son troisième (3^e) contrat consécutif d'enseignement à titre de salarié enseignant à temps complet.
- L'enseignant(e) à temps partiel qui a accumulé, à la suite de plusieurs contrats, sous réserve de la clause 6-3.09, l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté et qui, durant cette période a exercé une charge d'enseignement d'au moins seize (16) périodes pendant une durée équivalente à une (1) année scolaire d'enseignement, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat suivant le cumul de deux (2) années d'ancienneté.
- 6-2.03 A moins que l'employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 6-1.03, le salarié technicien acquiert sa permanence au début de sa troisième (3^e) année consécutive de service actif à titre de salarié technicien à temps complet.

- 6-2.04 Après avoir soumis la question au comité des relations de travail, l'employeur peut retarder d'un (1) an l'attribution de la permanence à un salarié à temps complet. Dans ce cas, l'employeur doit faire connaître par écrit au salarié, avant le 1^{er} mai, les motifs qui motivent ce retard de permanence.
- 6-2.05 L'employeur maintient le statut de permanent au salarié enseignant permanent dont le travail n'est pas entièrement consacré à l'enseignement ou qui est libéré par l'employeur pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la présente convention collective ou qui accepte une charge d'enseignement à temps partiel lorsqu'il est inscrit sur la liste de rappel.
- 6-2.06 L'employeur maintient le statut de permanent au salarié technicien permanent dont le travail n'est pas entièrement consacré aux fonctions de son corps d'emploi ou qui est libéré par l'employeur pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 6-3.00 ANCIENNETÉ

- 6-3.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours payés ou travaillés pour l'employeur de tout salarié régi par la présente convention collective.

Pour le salarié enseignant à temps partiel à l'exception du salarié à temps partiel par choix et du salarié enseignant inscrit sur la liste de rappel et qui accepte une charge d'enseignement à temps partiel, son ancienneté se calcule au prorata de sa charge par rapport à celle d'un salarié enseignant à temps complet.

Pour le salarié technicien à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et converties en années et en jours travaillés ou payés compte tenu des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet, soit mille huit cent vingt (1820) heures.

- 6-3.02 Au fin du calcul de l'ancienneté, le salarié à temps partiel par choix est considéré comme un salarié à temps complet.
- 6-3.03 Le 1^{er} février de chaque année, l'employeur transmet au syndicat et à chaque salarié la liste d'ancienneté par catégorie d'emploi (enseignant, technicien). La liste d'ancienneté est affichée en même temps et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours ouvrables.

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

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation, la liste en est immédiatement corrigée et une copie de cette liste corrigée est transmise au syndicat.

- 6-3.04 a) L'ancienneté inscrite sur la liste d'ancienneté transmise conformément à la clause 6-3.03 est l'ancienneté qu'aura accumulée chaque salarié à la fin de l'année d'engagement en cours.
- b) Expérience et ancienneté
- L'enseignement à la leçon et les périodes de récupération faisant partie de la charge de l'enseignant sont reconnus pour faire le calcul de l'ancienneté et de l'expérience selon les clauses 6-3.00 et 8-1.00 de la convention collective des enseignants.
- 6-3.05 La liste d'ancienneté des salariés est établie par ordre d'ancienneté (ordre numérique).
- 6-3.06 L'ancienneté continue de s'accumuler :
- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnue comme tels par l'employeur de la santé et de la sécurité au travail ;
 - b) pendant toute absence due à la maladie ou à l'invalidité du salarié et pendant lesquels il bénéficie de l'assurance-salaire ;
 - c) durant un congé sans salaire pour études ou un congé sans salaire prévu à la clause 5-3.27 ;
 - d) pendant le congé de maternité de vingt (20) semaines et les extensions prévues à la clause 5-3.14 ;
 - e) pendant le congé de paternité de cinq (5) semaines prévu à la clause 5-3.21 ;
 - f) pendant le congé pour adoption de dix (10) semaines prévu à la clause 5-3.22 ;
 - g) pendant les deux (2) premières années d'une libération en vertu de la clause 3-4.07 ;
 - h) durant un congé pour activités professionnelles obtenu en vertu de l'article 5-6.00 ;
 - i) pendant les deux (2) premières années durant lesquelles un salarié occupe chez l'employeur un poste hors de l'unité d'accréditation, incluant un poste de direction.
- 6-3.07 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié :
- a) pendant un congé pour charge publique obtenu en vertu de l'article 5-7.00 ;
 - b) à compter du début d'un congé sans salaire pour affaires personnelles ;
 - c) à compter de la troisième (3^e) année d'une libération en vertu de la clause 3-4.07 ;
 - d) pendant la période où le salarié demeure sur la liste de rappel à la suite d'une mise en disponibilité ;
 - e) pendant le congé pour adoption de six (6) semaines;

- f) pendant les années trois (3) à six (6) où le salarié occupe chez l'employeur un poste hors de l'unité d'accréditation, incluant un poste de directio

6-3.08 L'ancienneté accumulée se perd :

- a) par la démission du salarié ;
- b) par le non-renouvellement du salarié non permanent ;
- c) par le congédiement du salarié ;
- d) à l'expiration de la période durant laquelle le salarié est inscrit sur la liste de rappel à la suite d'une mise en disponibilité;
- e) après six (6) ans où un salarié occupe chez l'employeur un poste hors de l'unité d'accréditation, incluant un poste de direction.

6-3.09 En aucun cas, un salarié ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

6-3.10 En cas d'égalité d'ancienneté sur la liste officielle, le comité des relations de travail donnera priorité sur cette liste à celui ou celle qui aura, dans l'ordre :

- 1) acquis le plus de service auprès de l'employeur en appliquant les calculs de l'article 6-3.01 de la convention collective, et cela, nonobstant l'article 6-3.09 ;
- 2) signer en premier une lettre d'engagement ou un contrat d'engagement ;
- 3) une expérience globale jugée supérieure par le comité.

ARTICLE 6-4.00 SURPLUS DE PERSONNEL

6-4.01 Lorsque l'employeur doit réduire le nombre de ses salariés à temps complet par suite d'une réduction du nombre d'élèves, de modifications au régime pédagogique, de modifications dans les services à rendre à sa clientèle, d'une réorganisation de ses services, de la fermeture totale ou partielle de l'établissement ou d'une option, il doit convoquer le comité des relations de travail avant de procéder à des mises à pied, des mises en disponibilité et des abolitions de postes.

6-4.02 Advenant la nécessité d'effectuer une ou des mises à pied, ou une ou des mises en disponibilité, l'employeur doit procéder de la façon suivante :

- 1) d'abord, il met à pied les professeurs à temps complet non permanents en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté chez l'employeur, et non dans telle discipline ou tel département, en leur faisant parvenir, le ou avant le 1er mai, un avis écrit de mise à pied ;
- 2) ensuite, il met en disponibilité les professeurs permanents en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté chez l'employeur, et non dans telle discipline ou tel département, en leur faisant parvenir, le ou avant le 1er mai, un avis écrit de mise en disponibilité.

- 6-4.03 Le salarié non permanent déclaré en surplus en vertu du présent article reçoit un avis de mise à pied.
- Le salarié permanent déclaré en surplus en vertu du présent article reçoit un avis de mise en disponibilité.
- 6-4.04 Le salarié technicien qui est mis à pied ou mis en disponibilité en vertu du présent article reçoit, de l'employeur, un avis écrit à cet effet au plus tard le 1^{er} mai. La mise à pied ou la mise en disponibilité prend alors effet au 30 juin suivant.
- 6-4.05 Le salarié mis en disponibilité, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, voit son nom inscrit sur une liste de rappel pendant vingt-quatre (24) mois; pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention collective. Pour les fins de la présente clause, la période de vingt-quatre (24) mois commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de la mise en disponibilité pour le salarié enseignant et au 30 juin suivant l'avis de mise en disponibilité pour le salarié technicien.
- 6-4.06 Les rappels au travail se font par ordre inverse de mise en disponibilité.
- Cependant, l'employeur pourra déroger à cette règle dans le cas des salariés enseignants. Il devra alors assumer le fardeau de la preuve pour démontrer que le salarié enseignant non rappelé l'empêcherait de distribuer adéquatement l'ensemble des charges disponibles.
- Un enseignant est réputé pouvoir remplir adéquatement une charge qui correspond à sa ou ses spécialités au sens de l'article 1 de la présente convention collective.
- 6-4.07 Lorsque l'employeur veut offrir un poste à un salarié inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 6-4.06, il fait parvenir un avis écrit au salarié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue.
- 6-4.08 Le salarié mis en disponibilité qui reçoit un avis tel que prévu à la clause 6-4.07 dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser le poste qu'on lui offre. Le salarié qui refuse un poste à temps complet ou qui ne répond pas à l'offre de poste dans le délai prévu voit son nom rayé de la liste et il est réputé avoir démissionné.
- 6-4.09 Le salarié mis en disponibilité inscrit sur la liste de rappel peut refuser un poste qui lui est offert si ce poste comporte une charge de travail à temps partiel. Il demeure alors inscrit sur la liste de rappel jusqu'à l'expiration de la période prévue à la clause 6-4.05.
- Si le salarié mis en disponibilité accepte un poste comportant une charge de travail à temps partiel, il demeure inscrit sur la liste de rappel et l'occupation d'un tel poste interrompt la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 6-4.05.

6-4.10 Le salarié à temps partiel par choix est considéré comme un salarié à temps complet aux fins de l'application du présent article.

6-4.11 La corporation de Saint-Jean-Eudes établit une politique de prime de départ pour tout salarié qui répond aux critères suivants au moment de son départ :

- 1) avoir accumulé à l'emploi de la corporation un minimum de quinze (15) années de service reconnues officiellement par la direction par une liste annuelle établie à cet effet ;
- 2) être considéré à titre de salarié permanent, à temps plein ou à temps partiel par choix, selon les clauses de la convention collective des enseignants ou être considéré comme salarié régulier à temps plein ou à temps partiel s'il s'agit d'un salarié non enseignant ;
- 3) avoir signifié par écrit à la direction générale, au moins un (1) mois avant son départ, son intention de quitter son poste et de mettre fin à son lien d'emploi ou cesse d'être apte à occuper son poste de façon définitive à la suite d'évènements hors de son contrôle ou à la suite de son décès.

Cette politique de prime de départ repose sur un paramètre principal, soit le temps de service au sein de la corporation.

1.0 Temps de service

1.1 La direction élabore et tient à jour annuellement une liste officielle reconnaissant le temps de service de tous les employés (cadres, enseignants, employés non enseignants) à l'emploi de Saint-Jean-Eudes.

Cette liste est affichée annuellement au même moment que la liste d'ancienneté des enseignants.

1.2 Sont considérées à titre d'années de service :

- les années se situant de part et d'autre d'une rupture d'emploi si cette rupture n'est pas volontaire de la part de l'employé (mise en disponibilité) ;
- les années accumulées de façon consécutive par un employé qui travaille à quatre-vingt pour cent (80 %) et plus. (Mise à pied administrative annuelle pour la période estivale)

1.3 Ne peuvent être comptabilisés à titre d'années de service :

- le temps passé en congé sans solde.

1.4 Comité tripartite et paritaire :

La direction voit à mettre sur pied un comité tripartite et paritaire composé de deux (2) membres de la direction, d'un représentant du syndicat des enseignants et d'un représentant du R.E.N.E. Le rôle de ce comité est de tenter de régler les litiges, s'il y a lieu, concernant :

- la liste élaborée annuellement par la direction et reconnaissant les années de service à l'emploi de ;
- la justesse des calculs ;
- toute question d'interprétation dans l'application de cette politique.

2.0 **Paramètres de calcul (année de service) et montant de la prime**

2.1 La prime ne peut être versée qu'après quinze (15) années de service à l'emploi de Saint-Jean-Eudes.

2.2 Le montant de la prime est en respectant la formule suivante :

$$\text{(Nombre d'années de service - 14) X 1250}$$

2.3 La prime versée à l'employé ou à ses ayants droit par Saint-Jean-Eudes est modulée en versements échelonnés sur une période de trente-six (36) mois à partir de la date officielle de départ de l'employé.

ARTICLE 6-5.00 MESURES DISCIPLINAIRES

6-5.01 L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié sans avoir rempli les conditions suivantes :

- a) il doit lui avoir au préalable, et par écrit, fait part de ses doléances deux (2) fois dans une même année d'engagement, et ce, sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre au salarié de s'amender ;
- b) il doit avoir soumis la question au C.R.T. conformément aux stipulations de l'article 4-1.00.

6-5.02 Toutefois, malgré la clause 6-5.01, et ce, exceptionnellement, si un salarié cause à l'établissement, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate :

a) L'employeur

- 1) suspend temporairement le salarié de ses fonctions sans perte de salaire en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant copie de cet avis au syndicat ;
- 2) dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit le salarié de son intention de prendre action et pour convoquer le C.R.T., à défaut de quoi, le salarié est réinstallé sans préjudice.

- b) L'employeur et le syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du C.R.T. pour étudier le cas.
- L'employeur communique sa décision par écrit au salarié et au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi, le salarié est réinstallé sans préjudice.
- Sans préjudice à son droit de recours à la procédure de grief, le salarié peut se faire entendre lors de cette rencontre.
- c) Les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à l'article 4-1.00.
- d) Le salarié peut faire parvenir sa démission écrite à l'employeur, nonobstant les dispositions prévues à la clause 6-1.07, depuis le moment où il reçoit l'avis de suspension prévu au paragraphe a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision de l'employeur conformément au paragraphe b) de la présente clause.
- 6-5.03 Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au salarié et transmise au syndicat. Le salarié est informé par écrit des motifs de cette décision. Le salarié peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite, nonobstant les dispositions prévues à la clause 6-1.07 et, au syndicat, une copie de sa démission.
- 6-5.04 La suspension prévue à la clause 6-5.02 a) 1) constitue une mesure administrative.
- 6-5.05 Le salarié est toujours informé avant qu'une remarque, une doléance ou un avis ne soit versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le salarié a pris connaissance de la remarque, de la doléance ou de l'avis. De plus, le salarié peut déposer à son dossier une note qui accompagne toute remarque, doléance ou avis versé par l'employeur.
- 6-5.06 Les remarques, doléances ou avis adressés au salarié ne peuvent être utilisés contre lui quand il s'est écoulé un (1) an sans qu'une autre remarque, doléance ou avis portant sur le même sujet ne lui ait été adressé.
- De plus, tout avis, remarque ou doléance devenu périmé au sens du paragraphe précédent doit être retiré du dossier, de même que toute note déposée par le salarié relativement à cet avis, remarque ou doléance devenu périmé.
- 6-5.07 En tout temps, après en avoir fait la demande dans un délai raisonnable, le salarié accompagné ou non d'un représentant du syndicat peut consulter son dossier.
- 6-5.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION

ARTICLE 7-1.00 SALAIRE

7-1.01 Pour les fins du présent article, le salaire du salarié enseignant à temps complet ou à temps partiel est déterminé par l'expérience et la scolarité telles que définies aux articles 8-1.00 et 8-2.00 en appliquant les échelles de salaires en vigueur dans les commissions scolaires.

7-1.02 Le salarié à temps partiel, par choix ou non, est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent à temps complet. Cette équivalence se calcule en fonction uniquement de la prestation d'enseignement proprement dit (vingt-six (26) périodes).

À partir de l'année 2004-2005, nonobstant ce qui précède, l'employeur versera à la C.A.R.R.A. les cotisations de l'employé qui participe au régime du temps partiel par choix de telle sorte que celui-ci soit considéré comme un participant à temps complet au régime de pensions sous forme de bonification.

À partir de 2004-2005, les employés qui sont à cinq (5) ans de leur retraite avec dix (10) ans d'ancienneté (sans avoir de vingt-neuf (29) à trente-cinq (35) années d'expérience) devront signer une lettre d'entente pour se prévaloir des avantages de la C.A.R.R.A.

7-1.03 Pour les fins du présent article, le salaire du salarié technicien à temps complet ou à temps partiel est déterminé par son classement tel que défini à l'article 9-2.00 en appliquant les échelles de salaires en vigueur dans les commissions scolaires.

7-1.04 Le salarié technicien à temps partiel est rémunéré suivant son classement en fonction de son équivalent temps complet.

7-1.05 A la demande de l'employeur, tout salarié enseignant peut accepter en surplus de sa charge d'enseignement complète, une charge d'enseignement supplémentaire offerte par l'employeur. Si cette charge est pour la durée de l'année d'enseignement, il sera rémunéré de la façon suivante : un supplément égal à 1/26 de son salaire de base pour chaque période supplémentaire au-delà de 26,67 périodes par cycle de dix (10) jours.

Si cette charge d'enseignement supplémentaire n'est qu'à titre de suppléance occasionnelle, la rémunération supplémentaire sera de cinquante-quatre dollars et treize sous (54,13 \$) par période.

Si cette charge d'enseignement supplémentaire n'est qu'à titre de suppléance temporaire, la rémunération supplémentaire sera de quatre-vingt-un dollars et dix-huit sous (81,18 \$) par période au-delà de la vingt-sixième et soixante-sept centièmes (26,67) période à la condition qu'une prestation d'enseignement soit dispensée à un groupe – classe – matière complète.

- 7-1.06 Un salarié enseignant qui accepte une suppléance temporaire (un (1) cycle et plus) comprenant une prestation d'enseignement à un groupe-classe-matière complet recevra une rémunération de quatre-vingt-un dollars et dix-huit sous (81,18 \$) par période de soixante-quinze (75) minutes.

Un salarié enseignant qui accepte une suppléance occasionnelle comprenant une prestation d'enseignement recevra une rémunération de cinquante-quatre dollars et treize sous (54,13 \$) par période de soixante-quinze (75) minutes.

Un salarié enseignant à temps complet ou à temps partiel, par choix ou non, qui accepte une suppléance sans prestation d'enseignement recevra une rémunération de quarante-huit dollars et soixante et onze sous (48,71 \$) par période de soixante-quinze (75) minutes.

Toute autre personne qui accepte une suppléance sans prestation d'enseignement recevra une rémunération de quarante-trois dollars et trente et un sous (43,31 \$) par période de soixante-quinze (75) minutes.

ARTICLE 7-2.00 MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE

- 7-2.01 Sous réserve de la clause 7-2.03, les dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite) et de la variation des échelles de salaire, le salaire des salariés à temps complet est payable en vingt-six et neuf centièmes (26,09) versements égaux, tous les deux (2) jeudis (liste annexée à la présente convention collective). Le salaire du salarié à temps partiel ou du salarié remplaçant est payable tous les deux (2) jeudis pour la durée de son engagement.
- 7-2.02 Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, l'employeur effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.
- 7-2.03 Le salarié enseignant à temps complet, de même que le salarié enseignant à temps partiel qui détient un contrat annuel, peut recevoir le solde de son salaire annuel au début de ses vacances annuelles s'il en fait la demande avant le 1^{er} mai.
- 7-2.04 Advenant une erreur sur la paie, l'employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur. S'il s'agit de sommes versées en trop, l'employeur retient celles-ci à raison de vingt-cinq pour cent (25 %) du montant par période de paie, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'employeur et le salarié concerné. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction sera effectuée.

CHAPITRE 8-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS ENSEIGNANTS

ARTICLE 8-1.00 ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE

8-1.01 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

8-1.02 L'employeur évalue les années d'expérience acquises en utilisant les critères suivants :

- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée ;
- b) constitue une année d'expérience, chacune des huit (8) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers seront considérés. À condition que cette expérience soit pertinente à l'enseignement, ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimum d'un (1) mois selon les règles suivantes :

12 mois = 1 année
52 semaines = 1 année

Cependant, lorsqu'il s'agit de travail continu

10 à 12 mois = 1 année
52 semaines = 1 année

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (années-mois-jours).

Si l'expérience est donnée en semaines, en jours ou en heures, on applique les règles suivantes :

39 semaines = 9 mois
26 semaines = 6 mois
13 semaines = 3 mois
4 semaines = 1 mois
21 jours ouvrables = 1 mois
8 heures = 1 journée

Les jours qui restent après l'application des règles précédentes s'évaluent comme suit :

de 5 à 11 jours	=	¼ mois
de 12 à 18 jours	=	½ mois
de 19 à 24 jours	=	¾ mois
de 25 jours et plus	=	1 mois

N.B. : Aucune expérience d'une durée inférieure à un (1) mois ne peut faire l'objet de l'application de ces règles.

- c) constitue une (1) année d'expérience, l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement dans un établissement d'enseignement reconnu par un ministère, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée ;
- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme chargé de cours dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Niveau primaire

Nombre de jours d'expérience = Nombre total d'heures

Niveau secondaire

Nombre de jours d'expérience = Nombre total de périodes de 45 à 60 minutes

Niveau collégial

Nombre de jours d'expérience = Nombre total d'heures

- e) constitue une (1) année d'expérience, l'année d'enseignement pendant laquelle un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois.

8-1.03 En aucun cas, l'enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant une même année d'engagement.

8-1.04 Lorsque l'enseignant à temps partiel devient enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à la clause 8-1.02 d).

ARTICLE 8-2.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

8-2.01 Tout enseignant doit fournir à l'employeur, au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement s'il ne l'a déjà fait, les certificats, diplômes et brevets pertinents à l'évaluation de sa scolarité au sens du Manuel d'évaluation de la scolarité de la FEEP, soit la Fédération de l'enseignement des écoles privées.

Ces documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils proviennent.

Lorsque l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part de l'employeur dans les soixante (60) jours suivant la date de cette demande, l'employeur émet une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier de l'enseignant.

Malgré le paragraphe précédent, si l'attestation de l'employeur est émise sur la base de documents incomplets, l'employeur, à la demande de l'enseignant, réévalue la scolarité à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à l'enseignant.

8-2.02 S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'employeur procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du MEES, ou par analogie avec des cas semblables dudit manuel si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au manuel pour établir sa scolarité.

8-2.03 L'employeur procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de tout enseignant pour lequel s'appliquent les clauses 8-2.02 et 8-2.05 conformément au *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'enseignant dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'enseignant. Cette remise correspond à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant et elle est signée par l'employeur.

8-2.04 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé soit au 1^{er} septembre, soit au 1^{er} février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.

8-2.05 S'il y a lieu, le réajustement de salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours :

- 1) si au 31 août précédent, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et,
- 2) s'il a fourni les documents requis avant le 31 octobre de l'année scolaire en cours, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

- 8-2.06 Si un enseignant a droit à un reclassement selon la clause 8-2.05 et si la nouvelle classification est supérieure à celle déjà reconnue par l'employeur à l'enseignant impliqué, le salaire de cet enseignant est ajusté, le cas échéant, rétroactivement au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de l'année de la demande faite selon les paragraphes a) et b) de la clause 8-2.05, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'employeur.
- 8-2.07 Dans le cas d'un nouvel enseignant, si l'attestation officielle lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établie par l'employeur, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement, selon le cas, au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de sa première année d'engagement, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'employeur. Si l'attestation officielle assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelle correspondant à la scolarité qui lui est reconnue. Le rajustement s'effectue à partir de la date de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle signée par l'employeur et ce dernier ne peut réclamer ou déduire du salaire de de l'enseignant concerné les sommes versées en trop, conformément au classement provisoire préalablement en vigueur.
- 8-2.08 L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par l'employeur peut, dans les soixante (60) jours de la date de réception de l'attestation officielle (excluant les mois de juillet et août), déposer une plainte au comité de relations de travail . Cette demande de révision est adressée au représentant syndical et à l'employeur.
- 8-2.09 Si la décision du comité de relations de travail implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'un enseignant, l'employeur fait parvenir à cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision n'implique pas un changement dans la scolarité en années complètes de l'enseignant, l'employeur l'en avise par écrit.
- 8-2.10 Une demande d'évaluation de scolarité ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attestée avant cette demande.

ARTICLE 8-3.00 LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

- 8-3.01 L'enseignant doit assumer un rôle d'éducateur en conformité avec les objectifs de l'établissement, afin d'assurer à l'élève la formation intégrale à laquelle il a droit.
Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont les suivantes:
- 1) préparer et présenter à la direction un plan d'étude détaillé pour chacune des matières enseignées et pour chaque degré dans le cadre du programme officiel du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ;

- 2) préparer et dispenser des cours selon les objectifs et dans les limites des programmes autorisés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ;
- 3) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction de l'établissement et aux parents selon le système en vigueur dans l'établissement qui prévoit, entre autres, les normes, la fréquence et les modalités de tels rapports ;
- 4) surveiller les examens et veiller à l'application des moyens proposés dans le code d'éthique de l'établissement ;
- 5) contrôler les retards et les absences des élèves aux périodes de cours et en informer la direction en utilisant les formules à cet effet préparées par la direction de l'établissement ;
- 6) participer aux rencontres d'information pédagogique avec les parents ;
- 7) participer aux activités organisées pour les élèves à l'intérieur de l'horaire régulier ;
- 8) participer aux diverses rencontres d'études ou de travail en relation avec ses responsabilités professionnelles :
 - journées pédagogiques déterminées par le calendrier scolaire ;
 - rencontres collectives convoquées, pour des raisons spéciales, par la direction de l'établissement après la sortie des élèves ;
- 9) collaborer avec les autres professionnels enseignants et non enseignants de l'établissement ;
- 10) surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence pendant les heures normales de fonctionnement de l'établissement ;
- 11) les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique comprennent, en plus des cours d'éducation physique, l'équivalent d'au moins une période d'encadrement à sa charge, l'entraînement d'une équipe sportive de l'établissement ou la surveillance de plateaux sportifs à l'heure du diner. Toutefois, l'enseignant d'éducation physique qui participe à un comité officiel de l'école pour lequel on lui reconnaît au moins deux (2) périodes d'encadrement à sa charge peut se soustraire à cette obligation.

ARTICLE 8-4.00 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT

8-4.01 La charge d'enseignement et d'encadrement

La charge éducative globale maximum est de trente (30) périodes de soixante-quinze (75) minutes dans un cycle de dix (10) jours. Advenant une modification au cycle de l'horaire, les parties se rencontreront alors pour en déterminer les mécanismes d'application.

Sous réserve de l'application de la clause 6-1.06, l'enseignant qui dispense vingt-trois et trente-trois centièmes (23,33) périodes et plus d'enseignement proprement dit est considéré comme un salarié à temps complet aux fins de la présente convention.

Malgré ce qui précède, un enseignant de français ayant une charge d'au moins vingt-cinq (25) périodes est considéré comme étant un salarié à temps complet. Afin de pouvoir bénéficier de cette clause, le salarié ne peut refuser l'une ou l'autre des tâches suivantes:

- 1) une période associée au profil scolaire pour le ou les groupes dont il a la charge ou ;
- 2) un cours d'appoint offert au niveau dans lequel cet enseignant a le reste de sa charge.

8-4.02 De ces trente (30) périodes, un minimum de vingt-trois et trente-trois centièmes (23,33) et un maximum de vingt-six et soixante-sept centièmes (26,67) sont consacrées à l'enseignement proprement dit. La charge moyenne d'enseignement devant être inférieure ou égale à vingt-six (26) périodes par cycle.

Le calcul de la charge moyenne d'enseignement s'effectue selon la formule suivante :

$$C = \frac{N}{n + p / 26} :$$

C : la charge moyenne d'enseignement

N : le nombre total de périodes d'enseignement, desquelles sont soustraites les périodes assignées à un deuxième enseignant présent en classe en même temps que le premier pour un même groupe d'élèves.

n : le nombre d'enseignants à temps complet

p : le nombre de périodes assumées par des enseignants à temps partiel ;

Cours d'appoint

- En mathématique et en anglais, des cours d'appoint structurés sont mis en place pour venir en aide aux élèves identifiés par les enseignants comme étant en difficulté dans ces matières. Pour ces matières, on accorde l'équivalent d'une période d'enseignement par niveau, par matière.
- En français, des cours d'appoint structurés sont mis en place pour venir en aide aux élèves identifiés par les enseignants comme étant en difficulté. Pour cette matière, on accorde l'équivalent de deux périodes d'enseignement par niveau.

- En science et en histoire de 4^e secondaire, des cours d'appoint structurés sont mis en place pour venir en aide aux élèves identifiés par les enseignants comme étant en difficulté. On accorde l'équivalent d'une période d'enseignement par matière.

Si une période n'est pas prise dans un niveau, il est possible de la déplacer vers un autre niveau, à la suite d'une décision prise en département.

Dépannages

- En français et en mathématique, on accorde l'équivalent de 12 périodes d'encadrement aux enseignants de chaque matière.
- En sciences, on accorde l'équivalent de 6 périodes d'encadrement aux enseignants.
- En anglais et en univers social, on accorde l'équivalent de 5 périodes d'encadrement aux enseignants de chaque matière.
- En arts plastiques, on accorde l'équivalent de 4 périodes d'encadrement aux enseignants.
- En musique, on accorde l'équivalent de 2 périodes d'encadrement aux enseignants.

Si une période n'est pas prise dans un département, il sera possible de la déplacer vers un autre département, à la suite d'une décision prise en département.

L'attribution des périodes d'encadrement se fait en consultation par le département.

Toutes les autres périodes peuvent être consacrées à l'une ou l'autre des activités suivantes :

- l'encadrement et la surveillance prévus à l'horaire de l'élève ;
- la surveillance des élèves à l'heure du dîner et sujet à l'acceptation de l'enseignant ;
- la représentation sur certains comités ;
- les activités d'enrichissement ;
- les activités étudiantes.

8-4.03 Tout enseignant à temps partiel (par choix ou non) doit assumer trois et trois dixièmes (3,3) périodes de soixante-quinze minutes (75) d'activités énumérées à la clause 8-4.02, si sa charge d'enseignement est égale à vingt-et-une (21) périodes ou plus, ou deux et deux dixièmes (2,2) périodes si la charge d'enseignement est comprise entre dix (10) et vingt (20) périodes, ou une (1) période si sa charge est inférieure à dix (10) périodes.

Tout enseignant ayant une charge d'enseignement d'au moins vingt-cinq (25) périodes et inférieures à vingt-six (26,00) périodes et une charge d'encadrement supérieure à trois et trois dixièmes (3,3) périodes peut, s'il le souhaite, compléter sa charge d'enseignement avec le surplus de la charge d'encadrement. Chaque période d'encadrement équivaut à une demie (0,5) période d'enseignement.

Tout enseignant ayant une charge d'enseignement supérieure à vingt-sept (27,00) périodes peut, s'il le souhaite, compléter sa charge d'encadrement avec le surplus de sa charge d'enseignement. Chaque période d'enseignement équivaut à deux (2) périodes d'encadrement.

8-4.04 La charge éducative globale est répartie le plus équitablement possible en privilégiant la constitution de charges d'enseignement à temps complet, en réduisant autant que possible au minimum les modifications de charge d'une année à l'autre et en respectant les privilèges rattachés à l'ancienneté.

- Au plus tard le 1^{er} avril, les enseignants permanents figurant sur la liste d'ancienneté remettent à la direction des services pédagogiques le formulaire de planification des tâches pour l'année suivante (annexe C) après y avoir apposé leur signature. Les indications fournies par l'enseignant sur ce formulaire sont considérées définitives dès qu'elles sont reçues par la direction des services pédagogiques à moins de changements dans la charge globale qui survient par la suite. Avant le 1^{er} juin, la directrice des services pédagogiques rencontre tous les enseignants permanents pour lesquels les propositions déposées ne peuvent pas être respectées et leur indique les motifs de cette impossibilité.
- L'enseignant ayant le plus d'ancienneté a priorité à moins que l'attribution des périodes revendiquées n'ait pour effet de contraindre d'autres enseignants du même département à accepter une charge qui ne respecte pas les critères stipulés à l'article 8-4.04 b.
- Avant le 15 juin, la direction des services pédagogiques dépose au C.R.T. un projet de tâches provisoire qui tient compte des paramètres connus (options, profils, formation des groupes). Ce projet doit respecter les limites prévues à l'article 8-4.04 b.

De plus, la charge d'un enseignant devra être construite de façon à respecter chacune des limites suivantes :

- 1) préparation d'au plus trois (3) cours différents, sauf:
 - en éducation physique ou en ÉCR, où un quatrième cours peut s'ajouter à un autre niveau dans la même matière.
 - pour un enseignant auquel un quatrième (4^e) cours en É.C.R. pourrait s'ajouter à la condition qu'il s'adresse à des élèves à qui l'enseignant donne déjà un autre cours.
- 2) préparation d'au plus dix-sept (17) périodes de cours par cycle.

Tout enseignant qui veut donner son consentement à une charge d'enseignement qui ne respecterait pas l'une ou l'autre des conditions mentionnées précédemment peut le faire par écrit après avoir remis à la direction, dans un délai d'une (1) semaine, une formule signée par un délégué syndical attestant qu'il a consulté son syndicat à ce sujet.

Le syndicat remet à la direction au plus tard le 23 juin de chaque année la liste officielle des membres autorisés à signer cette formule.

La direction peut compléter la charge d'un enseignant à temps partiel avec des périodes en dehors de sa ou de ses spécialités avec l'accord écrit de ce dernier et de son syndicat.

Malgré ce qui précède, un enseignant ne peut obtenir une charge d'enseignement dans un profil sportif que s'il détient un niveau d'entraîneur de niveau 1 ou d'un niveau supérieur dans la discipline sportive visée et s'il accepte d'être entraîneur d'au moins une équipe sportive de Saint-Jean-Eudes dans la discipline visée.

De même, un enseignant ne peut obtenir une charge d'enseignement dans le profil Comédie musicale que s'il a complété un minimum de 15 crédits dans la discipline visée ou s'il a enseigné ou dirigé une production dans une discipline visée pour un minimum de deux cents (200) heures.

8-4.05 Tout enseignant qui réintègre un poste couvert par l'accréditation choisit sa tâche d'enseignement, à temps plein ou à temps partiel, après les autres membres de son département pour la première année de son retour. L'année suivante, il reprend sa place dans la liste d'ancienneté.

8-4.06 L'enseignant à temps complet, qui a obtenu l'autorisation de la direction à la suite d'une demande à cet effet, peut choisir une charge d'enseignement différente de celle qu'il avait parmi les charges non attribuées aux enseignants actuellement à l'emploi de l'établissement, s'il possède les qualifications requises.

8-4.07 De façon générale, la direction de l'établissement informe chaque enseignant du contenu principal de sa charge d'enseignement au plus tard le 15 juin de chaque année.

Durant la première semaine de calendrier scolaire, la direction de l'établissement informe chaque enseignant des détails de sa charge éducative globale.

8-4.08 Le nombre d'élèves par groupe n'excède normalement pas trente-quatre (34).

La direction de l'établissement peut augmenter ce nombre pour un ou plusieurs cours jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) élèves si l'une ou l'autre des conditions suivantes sont respectées :

a) s'il s'agit d'un groupe formé en 1^{re} secondaire.

Toutefois, dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la journée d'accueil des élèves au calendrier scolaire, la direction ne peut admettre un trente-cinquième (35^e) élève dans un groupe si deux groupes ou plus contiennent déjà trente-cinq (35) élèves.

Malgré ce qui précède, on ne peut admettre un 35^e élève en cours d'année.

ou

- b) il s'agit d'un groupe formé exclusivement d'élèves du Programme Éducation internationale et langues en 2^e, 3^e, 4^e ou en 5^e secondaire.

Toutefois, dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la journée d'accueil des élèves au calendrier scolaire, la direction ne peut admettre un trente-cinquième (35^e) élève.

ou

- c) il s'agit d'un cours optionnel offert en 2^e, en 3^e, en 4^e ou en 5^e secondaire;

Toutefois, dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la journée d'accueil des élèves au calendrier scolaire, la direction ne peut accepter un trente-cinquième (35^e).

8-4.09 Dans un groupe où il y a plus d'un intervenant, le nombre maximal d'élèves ne doit pas excéder;

- a) quarante (40) élèves en musique
b) quarante-cinq (45) élèves en profil football.

8-4.10 Une compensation financière est versée à tout enseignant qui enseigne dans un groupe où il y a plus de 34 élèves.

Cette compensation est calculée comme suit pour chacun des élèves excédentaires :

A x B x (C/D) x E :

A = Frais de scolarité exigés aux parents pour l'année visée + Subvention de base du MEES pour un élève

B = Salaires des enseignants + avantages sociaux sur ces salaires / total des dépenses

C = Nombre de périodes dans un cycle de dix (10) jours où l'enseignant enseigne à un groupe de plus de trente-quatre (34) élèves

D = Quarante (40), soit le nombre de périodes dans le cycle de dix (10) jours

E = Prorata du nombre de jours du calendrier scolaire où le groupe visé comptait plus de trente-quatre (34) élèves sur 180

- 8-4.11 Un enseignant ayant plus de 65% de sa tâche avec des groupes comptant plus de 34 élèves reçoit, en plus de la compensation prévue à la clause 8-4.10, une compensation calculée comme suit :

$$35\$ \times A \times B :$$

A = Nombre de périodes dans un cycle de dix (10) jours où l'enseignant enseigne à des groupes de plus de trente-quatre (34) élèves.

B = Prorata du nombre de jours du calendrier scolaire où la tâche de l'enseignant ayant des groupes à plus de 34 élèves est plus élevé que 65% de sa tâche.

ARTICLE 8-5.00 SUPPLÉANCE

- 8-5.01 La rémunération additionnelle pour ces périodes de suppléance est mise à jour selon le taux national en vigueur.
- 8-5.02 Dans le cas des enseignants à temps partiel, la rémunération additionnelle pour les périodes de suppléance est mise à jour selon le taux national en vigueur.

ARTICLE 8-6.00 VACANCES

- 8-6.01 Entre le 24 juin et le 19 août inclusivement, l'enseignant a droit à des vacances rémunérées sous réserve de la clause 6-1.03.
- 8-6.02 Aux fins de la clause 8-6.01, les congés prévus à 5-3.00 et les périodes couvertes par l'assurance-salaire pour une durée totale ne dépassant pas trois (3) mois sont considérés comme du temps de service pour l'enseignant qui en bénéficie.
- Lorsque, pour un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-salaire dépasse trois (3) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignant est alors établie au prorata de la disponibilité effectivement fournie durant l'année d'enseignement (au prorata des deux cents (200) jours de travail).
- 8-6.03 Le salaire de l'enseignant à temps complet et à temps partiel comprend la rémunération due à titre de vacances.

ARTICLE 8-7.00 DISPONIBILITÉ

- 8-7.01 L'année d'enseignement d'un enseignant à temps complet comporte deux cents (200) jours de travail entre le 19 août d'une année et le 24 juin de l'année suivante sous réserve de la clause 6-1.03.

- 8-7.02 L'enseignant ne peut modifier l'horaire des périodes d'enseignement ou des activités de sa charge d'enseignement tel que prévu à la clause 8-4.02 sans le consentement de la direction de l'établissement.

- 8-7.03 L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas du midi. Cette période est d'une durée équivalente à celle qui est consentie aux élèves.

CHAPITRE 9-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS TECHNICIENS

ARTICLE 9-1.00 DÉFINITIONS

Les définitions qui suivent s'appliquent uniquement au chapitre 9-0.00.

9-1.01 Classement

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

9-1.02 Corps d'emploi

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

9-1.03 Salarié

Salarié technicien.

ARTICLE 9-2.00 CLASSEMENT

9-2.01 Le salarié, dès son engagement par l'employeur, se voit attribuer un corps d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

9-2.02 Tout nouveau salarié, à la suite de l'application de la clause 9-2.01, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

9-2.03 Les salariés à l'emploi de l'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont classés dans le corps d'emploi technicien.

De même, ils sont intégrés dans l'échelle de salaire correspondant à leur corps d'emploi à l'échelon correspondant à l'expérience reconnue par l'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

9-2.04 Les attributions caractéristiques du corps d'emploi mentionné à 9-2.03, de même que la nature du travail et les qualifications minimales requises pour l'exercice de ces emplois sont celles apparaissant à l'annexe II de la présente convention collective.

9-2.05 L'échelon d'une échelle de salaire correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue.

- 9-2.06 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour occuper un emploi est engagé au premier échelon de l'échelle de salaire du corps d'emploi correspondant.

ARTICLE 9-3.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 9-3.01 La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi, suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.
- 9-3.02 Le nombre d'heures de travail dans une semaine est de quarante (40) heures.
- 9-3.03 Le salarié bénéficie d'une période non payée d'un maximum d'une (1) heure par jour pour prendre son repas.
- 9-3.04 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail.
- 9-3.05 Entre 7 h 30 et 17 h 30, l'employeur détermine, dans la mesure du possible, un horaire de travail uniforme, et ce, sur une base individuelle.
- 9-3.06 L'employeur peut fixer un horaire brisé après entente avec le syndicat.

ARTICLE 9-4.00 VACANCES

- 9-4.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à neuf (9) semaines consécutives de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au 1^{er} juin.
- 9-4.02 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} juin bénéficie de trois (3) jours et un tiers (1/3) de vacances payées par mois d'ancienneté.
- 9-4.03 Pour le salarié à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1^{er} juin de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 1^{er} juin.
- 9-4.04 La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.
- 9-4.05 Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, à moins d'une autorisation écrite de l'employeur à cet effet ou en vertu d'un report de vacances prévu à l'article 5-3.00.

- 9-4.06 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.
- 9-4.07 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son plein salaire pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} juin de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes de maladie n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables par année ; de même, la durée de ses vacances n'est pas réduite par la prise d'un congé de maternité (20 semaines), d'un congé pour adoption (10 semaines), d'un congé de paternité (5 semaines), d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption (article 5-3.00) ou durant une absence résultant d'un accident de travail.
- 9-4.08 Le salarié technicien a droit aux mêmes congés que le salarié enseignant.

CHAPITRE 10-0.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

ARTICLE 10-1.00 GRIEF

10-1.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mésentente qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

Aussi, à cet effet, les parties conviennent qu'en plus d'appliquer les procédures qui suivent pour les règlements des griefs, de s'enquérir auprès de Me Francine Beaulieu de l'intérêt ou de la pertinence des moyens suivants :

- Avis
- Jugement déclaratoire

10-1.02 Le terme grief signifie toute mésentente entre l'employeur et le syndicat ou la personne salariée relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

La rédaction du grief est à titre indicatif et est modifiable en tout temps. Advenant modification, la nature du grief ne doit pas être changée.

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

Le dépôt d'un grief constitue en lui-même un avis que le grief est porté à l'arbitrage.

Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour tenter de régler les griefs.

10-1.03 La personne salariée ou un représentant syndical qui désire poser un grief doit le formuler par écrit au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait dont le grief découle ou dans un délai de six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ; dans ce dernier cas, il incombe au plaignant de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de trente (30) jours ouvrables de son occurrence.

Le délai de trente (30) jours ci-haut mentionné ne commence à courir qu'au début du deuxième (2^e) mois de l'année scolaire et au début du deuxième (2^e) mois suivant l'entrée en service d'un nouvel enseignant.

Pendant les vacances d'été des enseignants, les délais ne courent pas.

10-1.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'employeur doit donner sa réponse par écrit au syndicat et à la personne salariée concernée dans le cas où cette dernière a elle-même présenté son grief. Si l'employeur ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au comité des relations de travail dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la fin du délai de réponse.

Le porte-parole du syndicat et le porte-parole de l'employeur au comité des relations de travail conviennent d'une date et d'une heure de réunion pour traiter du grief. À chaque réunion du comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et, s'il y a lieu, de la recommandation du règlement de grief. Ce procès-verbal doit être signé par le porte-parole de chacune des parties.

Il peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief.

10-1.05 À la suite de la tenue du comité des relations de travail, l'employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suit la réunion du comité, donner sa réponse par écrit et la communiquer au syndicat et à la personne salariée concernée.

10-1.06 Si un règlement intervient à la suite de la réponse de l'employeur prévue à la clause précédente, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur et être signé par les personnes représentantes autorisées des parties.

ARTICLE 10-2.00 PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE

10-2.07 Considérant le souci commun des parties d'entretenir et de préserver un climat sain de relations de travail en tentant de trouver des solutions aux problèmes soulevés, tous les griefs qui n'ont pas trouvé règlement au comité des relations de travail sont traités selon la procédure qui suit.

10-2.08 Au plus tard le 15 novembre et le 15 mai de chaque année, Me Francine Beaulieu contacte les parties pour faire le point et pour enclencher le processus de médiation préarbitrale si des griefs demeurent non réglés.

10-2.09 Lors du processus de médiation :

- a) le médiateur a les pouvoirs habituellement associés à cette fonction. À cette fin, il organise un échange d'information entre les parties quant aux griefs en suspens ;
- b) il y a réexamen par chaque partie du positionnement adopté en regard de chaque grief et communication au vis-à-vis des nouveaux positionnements, le cas échéant ;
- c) dans le meilleur intérêt des parties, le médiateur détermine toute autre modalité de la médiation ;
- d) chaque partie a droit, lors de la médiation, à un représentant.

10-2.10 Pour chaque grief qui demeure non réglé à la suite du processus de médiation, il y a soumission au médiateur, par l'employeur et par le syndicat, de la formule d'arbitrage que chaque partie privilégie (arbitrage régulier ou autre) et de la présentation d'une argumentation.

10-2.11 S'il y a mésentente, le médiateur décide pour chaque grief, dans le meilleur intérêt des parties, d'une formule d'arbitrage appropriée incluant, entre autres, la procédure d'arbitrage régulier ou une procédure sommaire, à moins que les parties n'aient convenu, par écrit, d'une autre procédure. L'arbitre dont il est question à la clause 10-1.01 du présent article assumera le rôle d'arbitre pour les cas référés suivant une procédure sommaire et, pour les cas d'arbitrage régulier, nommera un arbitre qui disposera du litige dans le respect des dispositions de la présente convention.

Cheminement lors d'une procédure sommaire d'arbitrage

10-2.12 Pour les cas référés suivant la procédure sommaire par le médiateur, à moins que le médiateur en décide autrement, la procédure suivante s'applique :

- a) Élaboration par chaque partie d'un document comportant :
 - i. une description écrite de l'objet du litige (situation de fait) ;
 - ii. une liste des témoins à laquelle devront s'ajouter les pièces jugées pertinentes ;
 - iii. une argumentation écrite ;
- b) Échange entre les parties des portions i) et ii) de ce document (description du litige, liste des témoins et pièces) ;
- c) Correction ou ajustement par les parties de leurs portions i) et ii) (description du litige, liste de témoins et pièces) de ce document à la suite de cet échange, si besoin est ;
- d) Envoi simultané par les parties de tout le document (portions i), ii) et iii) à l'arbitre ;
- e) Examen par l'arbitre des documents reçus pour déterminer s'il a besoin d'éclaircissements supplémentaires au plan des faits et/ou du droit.

Si le médiateur le juge nécessaire, tenue d'une séance d'audition avec les parties, pour le cas où il faudrait ajouter à la preuve ou à l'argumentation, prise en délibéré et décision.

Sinon, prise en délibéré et décision, étant entendu que la portion i) du point a) (description du litige) et les pièces intégrées à la portion ii) du point a) constituent la preuve et qu'il y a une réserve générale de juridiction pour ce qui est du quantum.

ARTICLE 10-3.00 DISPOSITIONS S'APPLIQUANT À TOUTES FORMES D'ARBITRAGE

10-3.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage. Il a notamment le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.

- 10-3.14 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.
- 10-3.15 Dans tous les cas de suspension ou autres mesures disciplinaires, l'employeur doit établir les motifs invoqués à la personne salariée et a le fardeau de prouver leur bien-fondé. L'arbitre peut :
- a) réintégrer la personne salariée dans ses fonctions avec tous ses droits ;
 - b) maintenir la décision de l'employeur ;
 - c) réduire la sanction imposée ;
 - d) rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable dans les circonstances.
- 10-3.16 Si la décision de l'arbitre maintient une personne salariée dans ses fonctions, celle-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. L'arbitre peut aussi ordonner le remboursement des sommes que la personne salariée a pu perdre entre-temps et qui sont prévues à la convention.
- 10-3.17 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération peuvent être soumis en tout temps et la personne salariée a droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise. De plus, les sommes dues portent intérêt au taux légal, à compter de la date où ces sommes étaient dues.
- 10-3.18 Pour les fins d'application du présent article, toute personne salariée est considérée au service de l'employeur tant qu'elle n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention collective.
- 10-3.19 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 10-3.20 La décision de l'arbitre lie les parties, s'applique dès sa connaissance et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Un quantum est versé dès qu'il est connu.
- 10-3.21 Les dépenses et honoraires du médiateur et de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 10-3.22 En cas d'incapacité d'agir de Me Francine Beaulieu, Me Gilles Ferland remplace celle-ci.

CHAPITRE 11-0.00 DIVERS

ARTICLE 11-1.00 DIVERS

11-1.01 L'une ou l'autre des parties aux présentes peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention collective dans les six (6) mois précédant son expiration.

11-1.02 Nonobstant la clause précédente, l'employeur doit donner avis au syndicat de son intention de modifier la convention collective si des modifications significatives sont apportées aux subventions qu'il reçoit du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Le syndicat et l'employeur doivent alors entreprendre des pourparlers dans les meilleurs délais afin d'en arriver à une entente. À défaut d'entente, la présente convention collective continue de s'appliquer.

Aucune disposition de la présente clause ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-1.03 Les parties peuvent aussi modifier la présente convention collective en signant des lettres d'entente à cet effet. Telle modification de la convention collective, s'il en est, entre en vigueur à la date du dépôt de la lettre d'entente au ministère du Travail.

11-1.04 La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.

11-1.05 Le texte intégral et définitif de la présente convention collective est imprimé sous format unique aux frais de l'employeur.

L'employeur s'engage à remettre une copie de la présente convention collective à chaque salarié de l'unité de négociation de même qu'à tout nouveau salarié par la suite.

11-1.06 Partout dans la convention collective où le genre masculin est utilisé pour désigner des personnes, il comprend le genre féminin.

11-1.07 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective à moins de stipulations à l'effet contraire.

11-1.08 Les conditions de travail applicables à l'expiration de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

- 11-1.09 Le salarié ne subit aucune réduction de sa banque de congés-maladie pour les jours où l'employeur de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues au paragraphe suivant.

Tout salarié de retour au travail à la suite d'un accident de travail et pour lequel la commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques et qui l'obligent à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de salaire pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

- 11-1.10 Le syndicat des enseignants de Saint-Jean-Eudes est consulté au moins six (6) mois à l'avance sur les implications contractuelles pour ses membres résultant d'une cession totale ou partielle des activités de l'établissement ou d'un transfert total ou partiel des activités de l'établissement.

De même, les parties conviennent de mettre sur pied un comité de placement pour faciliter la relocalisation des salariés qui pourraient être mis à pied d'une cession totale ou partielle des activités de l'établissement ou d'un transfert total ou partiel des activités de l'établissement.

L'établissement analyse prioritairement une offre faite par une corporation ou coopérative formée par les salariés de Saint-Jean-Eudes advenant que Saint-Jean-Eudes ait décidé de cesser totalement ou partiellement ses activités ou de transférer totalement ou partiellement ses activités.

Parmi les documents (plans, titres, etc.) à être transmis par l'établissement à un éventuel successeur, l'établissement accepte de transmettre aussi une copie de la présente convention collective.

- 11-1.11 Le français est la seule langue de travail reconnue et aucun enseignant dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il est enseignant de langue seconde.
- 11-1.12 L'enseignant dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'avancement et de promotion diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer convenablement dans une autre langue.

CHAPITRE 12-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

12-1.01 La présente convention collective entre en vigueur le 30 juin 2015 et se termine le 29 juin 2020.

12-1.02 Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce ____^e jour du mois de _____ 2016.

Saint-Jean-Eudes

**Syndicat des enseignants de
Saint-Jean-Eudes
(FNEEQ-CSN)**

TECHNICIEN EN DOCUMENTATION**Nature du travail**

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps d'emploi consiste à réaliser des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement du centre de documentation, soit la bibliothèque. Dans son travail, l'employé de ce corps peut fournir une assistance technique au personnel professionnel affecté au centre de documentation de même qu'aux usagers. Il assume, de plus, la surveillance des élèves qui lui sont confiés.

Qualifications requises

Scolarité : Détenir un diplôme d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Attributions caractéristiques**Bibliothèque**

Le technicien en documentation est appelé notamment à effectuer les travaux techniques de classification et de recherche, à cataloguer les ouvrages, à vérifier les adresses bibliographiques et les prix dans les bibliographies du commerce et les catalogues d'éditeur, à superviser le contrôle des paiements et des réabonnements et à surveiller la reliure des périodiques et autres documents. À intervalles et dans le cadre de politiques définies, il participe aux opérations d'évaluation et d'élagage des livres et autres documents du centre de documentation.

Il initie la clientèle quant à l'aspect technique de l'utilisation du fichier et des ouvrages de consultation et peut la diriger vers les sections appropriées du centre de documentation.

Il peut être appelé à initier des techniciens en documentation moins expérimentés, de même qu'à coordonner le travail de personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel, relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont il est responsable.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps d'emploi consiste à assister le personnel enseignant dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier dans le domaine des sciences, de l'informatique et de la technologie.

Qualifications requises

Scolarité : Détenir un diplôme d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Attributions caractéristiques

Le technicien en travaux pratiques exerce, selon les besoins, des fonctions de démonstrateur, de moniteur, d'instructeur, de répétiteur. En dehors de l'horaire régulier des élèves et pour compléter sa charge, il peut être appelé à surveiller les élèves utilisant le matériel sous sa responsabilité.

Il procède au montage des appareils et des instruments de laboratoire et prépare le matériel exigé pour les séances de laboratoire, d'atelier ou de stage ; il peut participer au choix de tels appareils et instruments et il en assure le fonctionnement ainsi qu'une utilisation rationnelle. Il étudie le fonctionnement et l'utilisation des appareils afin de les adapter à des besoins spécifiques ; il en fait également le calibrage et est chargé de l'entretien et des réparations à effectuer sur de tels appareils ainsi que, au besoin, sur certains instruments et outils électro-mécaniques de laboratoires. Il voit, au besoin, à la tenue de l'inventaire du matériel et à la préparation des réquisitions.

Il peut être appelé à initier des techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail de personnel de soutien, notamment d'appariteurs, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont il est responsable.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

1. Entre : Saint-Jean-Eudes, ayant son siège social à Québec, ci-après appelé la Corporation ;
Et: **Employé**
Numéro rue/ave
Ville Code postal
ci-après appelé(e) le(la) salarié(e).

2. La corporation retient les services du(de la) salarié(e) à titre d'enseignant(e) à :
Temps complet **Temps partiel par choix** **Temps partiel**

3. Tâche et charge du(de la) salarié(e) enseignant(e):

A) Charge d'enseignement

Matières	Niveaux	Périodes régulières

		Total

B) Charge d'encadrement

Période conseiller:
Période(s) de dépannage
Représentation sur les comités
Surveillance
Activités étudiantes
Etc.

Total

4. Expérience et scolarité:

Total des années de scolarité attestées : _____

Total des années d'expérience reconnues : _____

Échelon de paiement : _____

5. Le traitement de base du(de la) salarié (e) enseignant (e) s'établit comme suit:

Traitement d'échelle:	_____ \$
Salaire de base:	_____ \$
Périodes supplémentaires	_____ \$
<u>Total:</u>	_____ \$

6. Le(la) salarié(e) enseignant(e) remplace un(e) autre enseignant(e) salarié(e) :

Oui Non

Si oui, Nom du bénéficiaire du congé et date du retour probable de celui-ci.

Les parties conviennent de soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de la convention collective.

Et les parties ont signé à Québec ce _____ e jour du mois de _____ 20__.

Directeur des services pédagogiques
pour Saint-Jean-Eudes

Signature du salarié enseignant

N.B.: Partout dans le texte où le genre masculin est utilisé pour désigner des personnes, il comprend le genre féminin.

FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro

:

Date de soumission du
grief :

<u>Nom du syndicat</u> Syndicat des enseignants de Saint-Jean-Eudes	<u>Nom de l'employeur</u> Saint-Jean-Eudes
Articles visés : Date de la cause du grief :	
Exposé du grief :	
Correctifs :	
Signature du ou des requérants	

c.c.: Employeur
Syndicat

Dans le cas où un salarié permanent bénéficie d'un congé à traitement différé conformément à l'article 5-7.00, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) Période couverte par la présente annexe et retour au travail

- a) Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un salarié permanent donné pour une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans;
- b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
- c) après son congé, le salarié permanent doit revenir au travail à l'école pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la période du contrat.

2) Durée du congé et prestation de travail

- a) Le congé est d'une année scolaire ou d'une demi-année scolaire; dans ce dernier cas, l'absence du travail doit être d'au moins 6 mois consécutifs. Il s'agit donc des 100 premiers ou des 100 derniers jours de travail de l'année scolaire ;
- b) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail du salarié permanent est la même que celle de toute autre salarié permanent régulier ;
- c) À son retour, le salarié permanent est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention ;
- d) Si le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé ;
- e) Le congé ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

3) Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, le salarié permanent ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'article 13) de la présente annexe. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder 33 1/3 % par année civile.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, le salarié permanent bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction à l'école.

- a) Pendant le congé, le salarié permanent n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, le salarié permanent a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.
- b) Pendant le congé, le salarié permanent ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.
- c) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRCE).

4) Retraite, désistement ou démission du salarié permanent

Advenant la retraite, le désistement⁶ ou la démission d'un salarié permanent, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) le salarié permanent a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop) :

le salarié permanent rembourse⁷ à l'employeur le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article 14) de la présente annexe, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages doivent toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) le salarié permanent n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé):

l'employeur rembourse au salarié permanent, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou 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;

- c) le congé sabbatique est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

⁶ Dans le cas d'un congé sabbatique d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé. Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30^e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

⁷ L'école et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

montant reçu par le salarié permanent durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié permanent en application de l'article 3) de la présente annexe; si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde au salarié permanent; si le solde obtenu est positif, le salarié permanent rembourse ce solde à l'employeur ;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que le salarié permanent aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé sabbatique a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sabbatique sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié permanent peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP et RRCE, 100 % RRE et RRF).

Par ailleurs, si le congé sabbatique n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué au salarié permanent.

5) Renvoi du salarié permanent

Advenant le renvoi du salarié permanent, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

6) Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Si le total d'une ou des absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

7) Non-renouvellement du salarié permanent

Advenant le non-renouvellement du salarié permanent au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

8) Mise en disponibilité du salarié permanent

Dans le cas où le salarié permanent est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4) s'appliquent et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

9) Invalidité

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

dans ce cas, le salarié permanent choisit :

- 1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). Le salarié permanent a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat ou la dernière demi-année du contrat dans le cas d'un congé d'une demi-année, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). Durant cette période d'interruption, le salarié permanent 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 est considérée comme débutant le jour du retour au travail du salarié permanent.

Le salarié permanent a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité survient après que le salarié permanent ait bénéficié de son congé sabbatique :

la participation du salarié permanent se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité. À compter du moment où le contrat se termine, le salarié permanent encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- d) L'invalidité dure plus de 2 ans :

durant les 2 premières années, le salarié permanent est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le contrat cesse et :

- 1) si le salarié permanent a déjà pris son congé sabbatique, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat);

- 2) si le salarié permanent n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10) Décès du salarié permanent

Advenant le décès du salarié permanent pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe d) de l'article 9) s'appliquent.

11) Congé de maternité (21 semaines ou 20 semaines) congé d'adoption (10 semaines)

- a) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité ou d'adoption;
- b) le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé sabbatique :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

- c) le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique :

dans ce cas, le salarié permanent choisit:

- 1) soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire sous réserve du paragraphe d) de l'article 2);
- 2) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

12) En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.

13) Pourcentages du traitement

- a) Le congé est d'une demi-année :
 - si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
 - si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
 - si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement.

b) Le congé est d'une année :

- si le contrat est de 3 ans : 66,66 % du traitement;
- si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

14) Remboursement

a) Congé d'une demi-année :

1) Pour un contrat de 2 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu.

2) Pour un contrat de 3 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

3) Pour un contrat de 4 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.

4) Pour un contrat de 5 ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

b) Congé d'une année :

1) Pour un contrat de 3 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

2) Pour un contrat de 4 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

3) Pour un contrat de 5 ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.