

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-0571

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4124

EMPLOYEUR SÉMINAIRE SAINT-FRANÇOIS 4900, RUE SAINT-FÉLIX SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMARES QC G3A 1X3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DU PERSONNEL DU SÉMINAIRE SAINT-FRANÇOIS 155, BOULEVARD CHAREST EST QUÉBEC QC G1K 3G6 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC 155, BOULEVARD CHAREST EST, BUREAU 432, QUÉBEC QC G1K 3G6		
Date signature : 2020-02-13	Nombre de salariés visés : 60	Date début : 2020-02-13 Date d'expiration : 2024-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2020-03-24
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559




Convention collective des enseignants

ENTRE

Séminaire Saint-François

ET

Syndicat du personnel du
Séminaire Saint-François (enseignants)



2019-2024



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE- JURIDICTION- OBLIGATION DES PARTIES.....	6
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 3	AFFICHAGE DES RÉUNIONS.....	10
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES.....	10
ARTICLE 6	COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS.....	12
ARTICLE 7	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	13
ARTICLE 8	RESPONSABILITÉ CIVILE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	13
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	15
ARTICLE 10	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	19
ARTICLE 11	CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION-FERMETURE.....	20
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
ARTICLE 13	ASSURANCE COLLECTIVE.....	21
ARTICLE 14	CONGÉ DE MALADIE OU PERSONNEL	22
ARTICLE 15	DROITS PARENTAUX.....	23
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	36
ARTICLE 17	CHARGE PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT À L'ÉTRANGER	38
ARTICLE 18	COMITÉS PÉDAGOGIQUES	40
ARTICLE 19	TÂCHE PROFESSIONNELLE	42
ARTICLE 20	SALAIRE	48
ARTICLE 21	CLASSEMENT	50
ARTICLE 22	PERFECTIONNEMENT	52
ARTICLE 23	RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	53
ARTICLE 24	CONGÉ À TRAITEMENT AUTOFINANCÉ.....	54
ARTICLE 25	RÉGIME DE RETRAITE ET PRIME DE SÉPARATION.....	57
ARTICLE 26	ÉVALUATIONS ET SESSIONS D'EXAMENS.....	58
ARTICLE 27	DIVERS.....	59
ARTICLE 28	LA CONVENTION	59



ARTICLE 1 RECONNAISSANCE- JURIDICTION- OBLIGATION DES PARTIES

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des enseignants actuels et futurs couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat, le 24 juillet 1975, par le Service du droit d'association du ministère du Travail pour négocier une convention de même que toute autre matière découlant des conditions de travail impliquées dans la convention.

1.02 La convention régit les conditions de travail des enseignants couverts par l'accréditation.

En tout temps, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de modifier, d'ajouter, de soustraire ou d'autrement adapter ou l'une ou l'autre des dispositions de la convention et ce par entente écrite. Toute entente fait partie intégrante de la convention et est déposée au ministère du Travail.

1.03 Lorsqu'un règlement de régie interne de l'employeur vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.

1.04 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de gérer, diriger et d'administrer l'institution, le tout conformément aux dispositions de la convention collective.

Aucun règlement ne peut annuler, modifier ou restreindre les dispositions de la convention, les droits des enseignants ou du syndicat.

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un enseignant et l'employeur n'est valide, à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du syndicat.

Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs enseignants se croient lésés par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la convention, un grief peut être formulé si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

1.05 L'employeur n'exerce, ni directement, ni indirectement, de contraintes, menaces, discriminations ou distinctions injustes contre un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son état civil, de son sexe, de son état de grossesse, de ses activités ou statuts syndicaux, de ses actions politiques, de ses pratiques et orientations sexuelles, de l'exercice de ses libertés académiques, démocratiques et idéologiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsque telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la loi pour un des motifs ci-haut prévus.

1.06 **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et collaborent pour en contrer la pratique en milieu de travail.

1.07 **Harcèlement psychologique**

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'enseignant et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignant. Il est entendu que le harcèlement psychologique comprend le harcèlement sexuel.

Droit du salarié

Tout enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoir de l'employeur

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

- 1.08 L'employeur s'assure de la promotion et du maintien en vigueur la politique pour contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail. Un comité formé selon les dispositions de la politique travaille à réaliser les mandats qui y sont prévus. L'employeur ne peut modifier la politique sans l'accord du syndicat.
- 1.09 Les parties reconnaissent que le Séminaire Saint-François est une institution catholique et les enseignants respectent ce caractère.
- 1.10 Tout document didactique conçu et produit par un enseignant en dehors de son travail régulier d'enseignement ne peut être utilisé par l'employeur sans son consentement.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la convention, le masculin inclut le féminin et est utilisé dans le but d'alléger le texte. De même, le singulier inclut le pluriel.

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

- 2.02 **Ancienneté**
Temps d'enseignement continu d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel.
- 2.03 **Année d'engagement**
Période du 1^{er} septembre au 31 août.
- 2.04 **Année de scolarité**
Année complète de scolarité reconnue comme telle en vertu du Manuel d'évaluation de la scolarité du MEES.
- 2.05 **Année de travail**
Période de 200 jours de travail se terminant au plus tard le 30 juin.
- 2.06 **Année d'expérience**
Année d'exercice de la profession ou toute autre année équivalente, reconnue conformément à la convention.
- 2.07 **Assemblée pédagogique**
Assemblée consultative, d'échange ou d'information présidée par la direction des services pédagogiques et constituée des enseignants et des directeurs.
- 2.08 **Atelier de dépannage**
Période de disponibilité en classe, définie par l'enseignant et autorisée par la direction pendant laquelle il répond aux questions des élèves qui s'y présentent. Il ne demande aucune préparation et aucune prestation d'enseignement.

- 2.09 **Chef de département**
Enseignant permanent à temps complet qui assure le fonctionnement du comité de département. En aucun cas, la tâche du chef de département ne peut comporter un volet d'exercices de la discipline.
- 2.10 **Comité de département**
Comité formé des enseignants d'une matière ou d'un regroupement de matières.
- 2.11 **Congé d'études**
Période de libération partielle ou complète de toute charge professionnelle, avec ou sans traitement, aux fins d'études ou de perfectionnement.
- 2.12 **Congédiement**
Mesure disciplinaire dont l'effet est de rompre d'une façon définitive le lien d'emploi.
- 2.13 **Conjoint**
Personnes de sexe différent ou de même sexe:
a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
b) qui cohabitent et sont les parents d'un enfant;
c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 2.14 **Convention**
Convention collective de travail.
- 2.15 **Employeur**
Séminaire Saint-François, appelé aussi « l'institution ».
- 2.16 **Enseignant**
Salarié couvert par ou inclus dans l'unité d'accréditation et qui dispense de l'enseignement régulier chez l'Employeur.
- 2.17 **Enseignant à la leçon**
Enseignant qui exécute une prestation d'enseignement d'au plus onze (11) périodes d'une charge professionnelle complète (33 périodes). La convention ne s'applique pas à l'enseignant à la leçon, à l'exception de l'article 20.
- 2.18 **Enseignant à temps complet**
Enseignant qui assume au moins vingt-cinq (25) périodes d'une charge professionnelle complète (33 périodes).
- 2.19 **Enseignant à temps partiel**
Enseignant qui assume de douze (12) à vingt-quatre (24) périodes d'une charge professionnelle complète (33 périodes).
- 2.20 **Enseignant permanent**
Enseignant ayant acquis sa permanence conformément à la convention.
- 2.21 **FNEEQ**
Fédération des enseignantes et enseignants du Québec- CSN.
- 2.22 **Grief**
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention entre l'employeur et le syndicat, ou un ou plusieurs enseignants.
- 2.23 **Jour ouvrable**
Jour du calendrier scolaire où l'école est ouverte, incluant les journées pédagogiques.

- 2.24 **Mesure disciplinaire**
Sanction correspondant à un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement.
- 2.25 **Mise à pied**
Non rengagement d'un enseignant.
- 2.26 **Mise en disponibilité**
Manque temporaire de travail en raison d'un surplus d'enseignants.
- 2.27 **Non-rengagement**
Non-renouvellement du contrat d'un enseignant non permanent.
- 2.28 **Parrain**
Enseignant permanent qui accompagne volontairement un enseignant nouvellement engagé.
- 2.29 **Poste vacant**
Poste rattaché à une charge professionnelle, nouvellement créé ou libéré par le départ d'un enseignant.
- 2.30 **RAE**
Régime d'assurance-emploi.
- 2.31 **Récupération**
Prestation de cours ponctuelle pour un groupe restreint d'élèves, qui requiert une préparation et qui a pour but de revoir du contenu de cours déjà vu.
- 2.32 **RQAP**
Régime québécois d'assurance parentale.
- 2.33 **Salaire**
Rémunération prévue aux échelles de salaires de la convention.
- 2.34 **Salaire brut d'un jour ouvrable**
Salaire annuel brut prévu à l'échelle, divisé par deux cent soixante (260).
- 2.35 **Spécialisation**
Discipline dans laquelle le diplôme universitaire est obtenu ou chacune des disciplines enseignées et inscrites au contrat de l'enseignant.
- 2.36 **Suppléant**
Enseignant qui fournit de l'enseignement en remplacement d'un enseignant absent.
- 2.37 **Surveillant**
Personne qui fournit de la surveillance en remplacement d'un enseignant absent.
- 2.38 **Syndicat**
Syndicat du personnel du Séminaire Saint-François.
- 2.39 **Traitement**
Rémunération totale prévue à la convention, incluant les avantages sociaux.
- 2.40 **Titulaire**
Enseignant assigné particulièrement à un groupe classe.

ARTICLE 3 AFFICHAGE DES RÉUNIONS

- 3.01 Le syndicat peut afficher aux endroits convenus, les avis, les communications ou informations syndicales.
- 3.02 Le syndicat peut, après avoir avisé l'employeur, utiliser les locaux pour la tenue de réunions. Cette utilisation est sans frais et selon les disponibilités. Si l'utilisation génère des coûts, le syndicat les rembourse à l'employeur.
- 3.03 Dans la mesure du possible, l'employeur met à la disposition du syndicat un local que ce dernier peut utiliser pour fins de secrétariat.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 À chaque période de paie, l'employeur prélève sur le salaire brut de chaque enseignant, un montant égal à la cotisation fixée par l'assemblée générale du syndicat, et ce, sans frais.
- 4.02 L'employeur remet mensuellement au syndicat, par dépôt direct, le montant total perçu. La remise est accompagnée de la liste des noms, des montants prélevés pour chaque enseignant selon la rémunération assujettie.

L'employeur fournit au syndicat, au plus tard le 15 février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque enseignant au cours de l'année civile précédente. L'employeur inscrit ce montant sur les relevés de gains annuels pour fins d'impôt.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 5.01 Un enseignant désigné par le syndicat peut s'absenter afin de participer à des réunions, rencontres ou activités syndicales.

La demande doit être faite en temps opportun et ne pas porter un préjudice grave à sa charge professionnelle et ne pas nuire à la bonne marche de l'institution.

Le seul fait de devoir remplacer un enseignant ne constitue pas un préjudice à la charge professionnelle ni une nuisance à la bonne marche de l'institution lorsque la demande est présentée plus de deux (2) jours ouvrables avant l'absence.

Le délai est de trois (3) jours ouvrables pour l'absence de plus de deux (2) enseignants.

Le salaire de l'enseignant est maintenu pendant la durée de l'absence.

Toute libération pour activités syndicales est demandée par un représentant autorisé du syndicat. La demande par courriel indique le nom de l'enseignant à libérer et la durée de la libération.

Le syndicat doit rembourser l'employeur lorsqu'il y a lieu de pourvoir effectivement au remplacement de l'enseignant absent.

Le remboursement couvre le coût réel de ce remplacement.

Le syndicat rembourse l'employeur dans les quarante (40) jours de la facturation.

La facture transmise au syndicat doit indiquer, pour chaque représentant libéré, la date, le jour du cycle scolaire, le taux de salaire appliqué, de même que le nombre de périodes effectivement remplacées.

5.02 L'employeur et le syndicat assument à part égale le cout de six (6) périodes de libération syndicale par cycle. La répartition de ces périodes est déterminée par le syndicat. Le remboursement de la part du syndicat est fait selon les dispositions de la clause 5.01.

5.03 a) Le président du syndicat bénéficie, dans son horaire, de quatre (4) demi-journées libres par cycle de dix (10) jours.

De même, le président du syndicat est libéré des surveillances d'examens, des journées pédagogiques, des journées du festival étudiant et de la journée des sorties de fin d'année.

b) La charge professionnelle des dirigeants du syndicat est répartie de telle sorte qu'ils puissent bénéficier en même temps de deux (2) demi- journées libres de toute tâche par cycle de dix (10) jours, et ce, à raison d'une (1/2) demi-journée par semaine (au maximum un (1) vendredi).

5.04 **Renouvellement de la convention**

En vue du renouvellement de la convention, le syndicat peut libérer un maximum de quatre (4) enseignants pour la préparation de la négociation.

Le syndicat avise l'employeur au moins deux (2) jours à l'avance et indique le nom de l'enseignant, la date et la durée de la libération. L'employeur assume un maximum de deux (2) jours de libération pour quatre (4) enseignants. Les libérations assumées par l'employeur sont calculées en période pour un total de vingt-six (26) périodes.

Le syndicat rembourse selon les règles prévues à la clause 5.01, le salaire équivalent aux périodes de libération prises au-delà des vingt-six (26) périodes assumées par l'employeur.

Lors d'une séance de négociation de la convention, un maximum de trois (3) enseignants, membres du comité de négociation, sont libérés par l'employeur sans perte de traitement pour chaque journée où il y a séance de négociation.

5.05 Lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief, le représentant du syndicat et l'enseignant concerné peuvent s'absenter pour la période de temps nécessaire, et ce, sans perte de salaire et sans remboursement par le syndicat. L'employeur est avisé de ces absences dans un délai raisonnable.

5.06 Une libération pour une absence visée par la clause 5.01 ou pour l'excédent des vingt-six (26) périodes allouées pour la préparation de la négociation en vertu de la clause 5.04 peut être refusée :

- a) si l'enseignant a été libéré pendant l'année scolaire en cours une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
- b) si la demande suppose une absence supérieure à trois (3) jours ouvrables consécutifs.

5.07 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander à rencontrer l'employeur. Cette demande est faite par écrit et l'employeur doit tenir la rencontre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

De la même façon l'employeur peut en tout temps rencontrer les représentants officiels du syndicat.

5.08 a) Un enseignant permanent à temps complet élu à un poste électif à la FNEEQ bénéficie d'une libération avec traitement pour la durée de son mandat. Une demande doit être faite vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance.

Le traitement de l'enseignant est remboursable mensuellement par la FNEEQ ou le syndicat.

L'enseignant libéré peut reprendre son poste si sa libération n'excède pas quatre (4) années consécutives et s'il avise l'employeur de son retour avant le 1er juin précédent son retour. Le retour doit coïncider avec le

début de l'année scolaire. Si l'enseignant cesse d'exercer ses fonctions électives et que la reprise immédiate de son poste n'est pas possible, à cause des conditions prévues à cet article, l'enseignant bénéficie d'un congé sans traitement à compter de la date de l'avis de retour.

- b) Un enseignant permanent retenu pour un poste de salarié à la FNEEQ la CSN ou le CCQCA, bénéficie d'une libération sans traitement pour une durée maximale d'une année. Une demande doit être faite vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance. L'enseignant libéré peut reprendre son poste si sa libération n'excède pas une (1) année et s'il avise l'employeur de son retour avant le 1er juin précédant son retour. Le retour doit coïncider avec le début de l'année scolaire. L'enseignant qui s'absente en vertu du présent paragraphe pour plus d'une (1) année ou qui néglige de faire parvenir un avis de retour au travail, est présumé démissionnaire.
 - c) L'enseignant membre du bureau fédéral de la FNEEQ peut, sans perte de traitement, s'absenter jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année de travail.
 - d) Si un enseignant permanent est retenu pour un poste temporaire à la FNEEQ l'employeur, sur demande adressée à cette fin vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec traitement remboursable mensuellement par la FNEEQ ou le syndicat pour la durée du terme. Cependant, un congé accordé en vertu de ce paragraphe ne peut excéder six (6) mois.
- 5.09 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation, un enseignant obtient un congé s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du MEES ou de toute autre commission de même nature.

Ce congé est sans réduction de traitement mais le salaire de l'enseignant est réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, de rémunération, de salaire ou d'autres compensations, à l'exception des allocations ou remboursements de dépenses, de frais de voyage, de séjour ou autres, et ce, jusqu'à un maximum d'un deux cents soixantième (1/260e) du salaire par jour de congé.

ARTICLE 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

- 6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 30 novembre, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste des enseignants pour l'année courante, conformément à l'annexe « A » Fiche de l'enseignant.
- Chaque mois, le syndicat est avisé de tout changement d'adresse, de fonction, de toute mutation, démission ou départ à la retraite ainsi que de tout engagement d'enseignant.
- 6.02 L'employeur transmet simultanément au syndicat deux (2) copies de tout document et de toute communication adressée aux enseignants relativement à l'application de la convention.
- 6.03 Au début de l'année scolaire, le syndicat transmet à l'employeur la liste de ses représentants autorisés ainsi que leur fonction. Par la suite, le syndicat informe l'employeur de tout changement ou nomination dans les vingt (20) jours. L'employeur informe le syndicat de la même façon.
- 6.04 Le syndicat peut distribuer tout document aux enseignants en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur casier respectif.
- 6.05 L'employeur transmet simultanément au syndicat les documents comportant des implications sur les conditions de travail qu'il remet aux commissions, conseils et comités ou produits par ces organismes lorsque les enseignants y sont représentés.

ARTICLE 7 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

7.01 Le CRT est un comité paritaire qui a pour fonction d'étudier tous les problèmes qui lui sont soumis par une partie relativement à l'application et à l'interprétation de la convention. Il peut former des sous-comités de travail s'il le juge nécessaire. Le CRT demeure le seul comité officiel. Il est composé de deux (2) représentants de chaque partie.

7.02 Le CRT adopte ses règles de procédure et les consigne dans un fichier partagé.

Les décisions sont prises à l'unanimité et sont consignées dans le fichier partagé de chaque rencontre.

Chaque partie détient un vote.

Les décisions du CRT qui mettent fin à un litige, de même que celles qui modifient ou précisent l'application d'une disposition de la convention doivent être confirmées par une lettre d'entente.

7.03 Le comité de relation de travail se réunit une fois aux deux semaines à 12 h 30 ou à 15 h 30.

7.04 Le CRT a accès aux dossiers, aux informations et aux documents utiles et pertinents pour traiter des questions qui lui sont soumises. Les parties doivent protéger le caractère confidentiel des informations auxquelles elles ont accès.

7.05 Lorsque le CRT doit étudier ou décider d'une situation concernant un enseignant, il peut l'en aviser et lui offrir par écrit de rencontrer le comité.

La décision du CRT est communiquée à l'enseignant.

En l'absence de décision au CRT, l'employeur décide conformément aux pouvoirs qui lui sont reconnus dans la convention. L'enseignant est avisé dans un délai raisonnable. Cette décision peut être contestée conformément à la procédure de grief et d'arbitrage de l'article 23.

7.06 Le CRT a pour mandat spécifique de se prononcer sur les questions suivantes :

- a) toute cause pouvant conduire au retard de l'attribution de la permanence ;
- b) le non rengagement d'un enseignant non permanent ;
- c) tout litige relatif à la reconnaissance des années d'expérience d'un enseignant ;
- d) tout litige consécutif à l'attribution ou à la modification d'une charge professionnelle ;
- e) lors de mises en disponibilité ou de mises à pied.

ARTICLE 8 RESPONSABILITÉ CIVILE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

8.01 L'employeur doit prendre fait et cause pour un enseignant dont la responsabilité est engagée à la suite d'un fait survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de toute activité approuvée et tenue à l'extérieur de l'école.

Aucune réclamation ne peut être faite à un enseignant à moins de faute lourde ou de négligence grave, dont la preuve incombe à l'employeur.

8.02 L'employeur contracte une assurance responsabilité pour la protection des enseignants dont la responsabilité civile peut être engagée.

À défaut d'assurance responsabilité, l'employeur assume les coûts de toute réclamation.

8.03 Lors de vol, d'incendie, d'inondation ou autres événements de même nature, l'employeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle de biens personnels normalement utilisés ou apportés à l'école pour les fins de son enseignement.

Si la perte subie est couverte par l'assurance personnelle de l'enseignant, le dédommagement versé est égal au déductible prévu à son assurance et effectivement assumé.

L'enseignant doit obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur pour qu'un bien personnel de nature particulière ou non régulièrement utilisé pour l'enseignement soit couvert par la protection de cet article.

- 8.04 Dans le cas d'un accident de travail, l'employeur paie le salaire entier de l'enseignant pour le jour de l'évènement. Pendant les quatorze (14) jours civils (10 jours ouvrables) suivants, l'employeur verse à l'enseignant absent une rémunération égale à 90% de son salaire net. Cette rémunération est non imposable et correspond au salaire brut diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation à l'assurance emploi, de la cotisation au Régime québécois d'assurance parentale et de la cotisation à la Régie des rentes du Québec.

ARTICLE 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI

A) Engagement

9.01 Lors du processus d'embauche, l'employeur s'adjoit un enseignant du département concerné.

Avant d'embaucher un nouvel enseignant, l'employeur doit consulter les instances pédagogiques concernées. Cette consultation ne peut avoir pour effet de retarder indûment tel engagement.

En tout temps, l'employeur priorise l'embauche d'enseignant à temps complet. Cependant, un enseignant dont la charge d'enseignement à temps partiel se complète d'une autre tâche est considéré comme à temps complet aux fins de la convention.

9.02 La fiche de l'employé constitue le contrat d'engagement de l'enseignant, elle doit être écrite et conforme au formulaire prévu à l'annexe « A ». Une copie de cette fiche est transmise au syndicat dès sa signature.

Lors de la signature de ce document d'engagement, l'employeur remet la trousse d'accueil au nouvel enseignant, lui envoie une version électronique de la convention collective et lui fournit une carte de reconnaissance de son statut d'enseignant.

L'enseignant embauché fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience, avant la signature de ce contrat d'engagement.

En l'absence des documents requis, le contrat est conditionnel. Un délai peut être convenu pour la remise des documents au terme duquel, le contrat peut être annulé par l'employeur, sauf si le retard est dû à l'institution qui émet les documents.

9.03 a) Le contrat d'engagement d'un enseignant se reconduit automatiquement.

b) L'enseignant non permanent est évalué à deux reprises au cours de l'année scolaire.

L'employeur peut refuser de reconduire le contrat d'un enseignant non permanent et l'en avise par écrit. Cet avis doit être le résultat d'une démarche d'évaluation communiquée à l'enseignant et lui être donné par écrit au plus tard le 15 mai, avec copie au syndicat.

c) Pendant les deux (2) premières années, lors des rencontres d'évaluation avec l'employeur, l'enseignant non permanent doit être accompagné par un enseignant permanent. Le dernier rapport d'évaluation est remis à l'enseignant au plus tard le 1^{er} mai.

d) Les parties utilisent le questionnaire d'évaluation établi par l'employeur.

9.04 a) L'enseignant à temps partiel ayant accumulé deux (2) années d'ancienneté a priorité d'emploi sur les postes à combler, pourvu qu'il possède les qualifications normalement requises. Cette priorité d'emploi s'applique par ordre d'ancienneté dans la spécialisation.

b) Lorsqu'un enseignant a accumulé deux (2) années complètes d'ancienneté (selon la clause 9.12), il a priorité d'emploi selon l'ancienneté sur un poste à temps complet lorsque au moins cinquante pour cent (50%) de la charge professionnelle offerte correspond à sa spécialisation et qu'il possède les qualifications normalement requises quant au complément de tâche.

9.05 a) Le contrat d'engagement doit préciser s'il s'agit d'un poste temporaire ou permanent. S'il s'agit d'un poste temporairement vacant, la nature de l'absence selon la convention et le nom de l'enseignant remplacé doivent être précisés.

b) Un contrat d'engagement prend fin :

1- à l'échéance du remplacement

2- par l'application de la clauses 9.03 b)

- c) Malgré l'alinéa 9.05 b) 1), l'enseignant détenant un poste temporaire en remplacement d'un enseignant absent est réputé avoir obtenu un contrat en vertu de la clause 9.01 si l'enseignant absent fait défaut de réintégrer son poste. Les dispositions relatives à l'acquisition de la permanence s'appliquent.
 - d) Cependant, l'enseignant qui est en remplacement ne peut obtenir de permanence tant qu'il demeure en remplacement.
 - e) Cet enseignant peut aussi acquérir la permanence s'il postule et occupe, en cours de contrat temporaire, conformément à l'article 10, un poste pour lequel il possède les qualifications normalement requises.
- 9.06 Tout enseignant qui signe un contrat d'engagement renonce, par le fait même, à poursuivre l'employeur pour tout dommage en diffamation ou libelle qui peut résulter de l'obligation qui est faite à l'employeur par la convention de consulter le comité des relations de travail dans les cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.

B) Permanence

- 9.07 La permanence est acquise le 15 mai de la deuxième (2^e) année consécutive d'engagement pour l'enseignant à temps complet ou, le cas échéant, le 15 mai suivant l'obtention d'un contrat à temps complet en vertu du paragraphe 9.04 b).

Malgré ce qui précède, l'employeur peut retarder l'attribution de la permanence d'une (1) année, après avoir soumis la question au CRT conformément à la clause 7.06. De plus, l'employeur doit faire parvenir à l'enseignant un avis à cet effet avant le 15 mai.

- 9.08 L'enseignant permanent provenant d'une autre institution d'enseignement qui est embauché et exerce en continuité une charge d'enseignement acquiert sa permanence au 15 mai de sa première (1^{re}) année d'engagement. L'enseignant doit fournir les documents attestant ces faits avant la signature de son contrat d'engagement. Cette disposition ne s'applique pas à l'enseignant ayant été congédié de son emploi précédent.

Malgré ce qui précède, l'attribution de la permanence peut être retardée au premier (1^{er}) juillet de la première (1^{re}) année d'engagement ou au 15 mai de la deuxième (2^e) année d'engagement. Le retard de l'attribution de la permanence doit être justifié par l'employeur et faire l'objet d'une entente avec l'enseignant et le syndicat.

- 9.09 a) Sur demande de l'enseignant non permanent à temps complet, l'employeur lui fait connaître par écrit les motifs de son non-renouvellement.
- b) Si l'enseignant non permanent s'estime lésé par ce non-renouvellement, il peut demander au comité des relations de travail, dans un délai de quinze (15) jours, de se prononcer à nouveau sur son cas.
- c) L'enseignant non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-renouvellement, de même qu'en regard de la démarche d'évaluation stipulée à la clause 9.03.

Cependant, l'enseignant ayant acquis la priorité d'emploi au sens de la clause 9.04 b) a droit à la procédure de griefs en cas de non-renouvellement, à moins que le non-renouvellement soit dû à une réduction de personnel enseignant.

- 9.10 L'enseignant qui démissionne s'engage à donner un délai raisonnable à l'employeur. Le litige qui fait suite à une démission est soumis à la procédure de règlement des griefs et arbitrage prévu à l'article 25 de la convention.

- 9.11 L'enseignant permanent qui devient enseignant à temps partiel par l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la convention conserve son statut de permanent pour une période maximale de deux (2) années de travail, à moins d'entente entre l'employeur, le syndicat et l'enseignant.

C) Ancienneté

- 9.12 L'ancienneté de l'enseignant à temps complet se calcule en années et en jours. L'ancienneté de l'enseignant à temps partiel se calcule au prorata d'une charge à temps complet.
- 9.13 L'ancienneté s'accumule sauf dans les circonstances suivantes où elle est simplement maintenue :
- a) pendant les trois (3) premières années où l'enseignant occupe un poste hors de l'unité d'accréditation ;
 - b) pendant un congé pour charge publique prévu à l'article 17;
 - c) pendant un congé pour affaires personnelles prévu à la clause 16.07;
- 9.14 L'ancienneté se perd dans les circonstances suivantes:
- a) lors d'un départ volontaire;
 - b) lors d'un départ à la retraite;
 - c) après une période de vingt-quatre (24) mois de mise à pied ;
 - d) lorsque l'enseignant mis à pied fait défaut de reprendre le travail dans les quinze (15) jours de calendrier à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue;
 - e) lors d'un non-renouvellement;
 - f) lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - g) à l'échéance des trois (3) années d'occupation d'un poste hors de l'unité d'accréditation.
- 9.15 L'employeur affiche la liste d'ancienneté et en transmet copie au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention et, par la suite, au plus tard le 15 octobre de chaque année.
- La liste d'ancienneté comprend les informations suivantes : le nom, le statut, la date d'embauche, la date d'ancienneté et la spécialisation.
- 9.16 L'ancienneté devient officielle dans les quarante-cinq (45) jours de la production de la liste.

D) Mise en disponibilité et mise à pied

- 9.17 L'employeur peut procéder à des mises en disponibilité ou à des mises à pied d'enseignants permanents dans les circonstances suivantes:
- 1) une baisse des besoins en effectifs enseignants;
 - 2) le retour à l'enseignement d'un cadre ou d'un professionnel non enseignant selon la clause 9.13;
 - 3) un changement des structures fondamentales de l'institution;
 - 4) la fermeture de l'institution.

Mise en disponibilité

- 9.18 Avant de procéder à la mise en disponibilité d'enseignants l'employeur offre le départ à la retraite ou la retraite anticipée aux enseignants qui peuvent en bénéficier. Les enseignants admissibles sont rencontrés par l'employeur et le syndicat.
- 9.19 La réduction du nombre d'enseignants se fait selon l'ordre suivant:
1. non-renouvellement des enseignants à la leçon;
 2. non-renouvellement des enseignants à temps partiel;
 3. non-renouvellement des enseignants à temps complet non permanents;
 4. mise en disponibilité d'enseignants permanents.
- En tout temps et à chacune des étapes prévues, les non-renouvellements et les mises en disponibilité doivent être faits par ordre inverse d'ancienneté entre les enseignants concernés.
- À ancienneté égale, la scolarité prime et à scolarité égale, l'expérience reconnue selon la convention prime.
- L'avis de non-renouvellement doit être remis à l'enseignant au plus tard le 1^{er} avril avec une copie au syndicat.
- 9.20 La mise en disponibilité ne rompt pas le lien d'emploi.
- 9.21 L'employeur s'engage à s'inscrire auprès de Service Canada à un régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.). Sous réserve de l'approbation du régime par Service Canada, les dispositions suivantes s'appliquent.
- 9.22 L'employeur verse à l'enseignant qui a soumis une demande de prestations d'assurance emploi une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du traitement qu'il recevait avant sa mise en disponibilité, à compter de la date effective de sa mise en disponibilité et pour le délai de carence applicable.
- 9.23 Dès que l'enseignant reçoit des prestations d'assurance emploi et pendant toute la période de prestations prévue, l'employeur lui verse une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance emploi reçues et quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire régulier qu'il recevait avant sa mise en disponibilité.
- 9.24 L'employeur verse les prestations supplémentaires selon la périodicité du versement des salaires.
- 9.25 La somme des prestations supplémentaires et de l'indemnité prévue aux clauses 9.22 et 9.23 versée par l'employeur ne peut excéder sept mille cinq cents dollars (7 500,00 \$).
- 9.26 L'enseignant ne peut bénéficier de prestations supplémentaires qu'une (1) seule fois par cycle de trois (3) ans.
- 9.27 Le régime de prestations supplémentaires et d'indemnisation prévu à la clause 9.22 est financé par l'employeur et un poste budgétaire y est affecté.

Mise à pied

- 9.28 L'enseignant permanent en disponibilité est mis à pied, au 15 mai de l'année d'engagement de sa mise en disponibilité, s'il n'a fait l'objet d'aucun rappel au travail.

- 9.29 Lors de mise à pied, l'employeur procède de la façon suivante :
- a) la mise à pied se fait selon l'ordre de la dernière liste officielle d'ancienneté, et ce, par ordre inverse d'ancienneté;
 - b) L'employeur doit soumettre au CRT toute situation entraînant l'application de cette clause.

9.30 L'enseignant permanent mis à pied bénéficie des dispositions suivantes:

- a) son nom et *curriculum vitae* sont transmis :
 - 1) à la Fédération des établissements d'enseignement privé (FEEP);
 - 2) à Emploi Québec;
 - 3) à Service Canada.

S'il y a regroupement d'institutions privées pour un mouvement de main-d'œuvre, l'employeur s'engage à y adhérer.

- b) Le nom de l'enseignant permanent mis à pied est inscrit sur la liste de rappel de l'employeur pour une période de vingt-quatre (24) mois.
 - 1. L'enseignant permanent reçoit un montant forfaitaire équivalent à deux et demi pour cent (2,5 %) du salaire de l'année en cours prévu à l'échelle et multiplié par le nombre d'années complètes d'ancienneté pour un maximum de vingt (20) ans d'ancienneté.
 - 2. Le montant forfaitaire est versé à l'enseignant permanent mis à pied à la fin de son année de mise en disponibilité.

Malgré des mises à pied successives, le montant forfaitaire ne peut jamais dépasser le nombre réel total des années complètes d'ancienneté.

L'enseignant permanent reçoit le paiement du nombre de jours de maladie accumulés à sa banque, et ce, en vertu des modalités prévues à l'article 14.

- 9.31 Dans les vingt (20) jours d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, l'enseignant permanent mis à pied doit reprendre le travail ou demander à l'employeur de pourvoir à son remplacement jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours afin de conserver son lien d'emploi et continuer à bénéficier des avantages à cet article.
- 9.32 Avant tout nouvel engagement, l'employeur rappelle les enseignants permanents à temps complet inscrits sur la liste de rappel et par ancienneté.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 10.01 Tout poste vacant de façon permanente et toute tâche temporairement vacante doivent être offerts aux enseignants par courriel, et ce, pendant sept (7) jours.
- 10.02 L'enseignant pose sa candidature par courriel en répondant à l'offre reçue. Une copie de toutes les réponses obtenues est transmise au syndicat. Le poste est attribué à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté. La présente clause ne s'applique pas aux enseignants non permanents qui ont reçu dans les délais prévus un avis de non-renouvellement.

Un enseignant peut obtenir le poste même s'il ne possède pas les qualifications requises. La direction des services pédagogiques établit les mesures qu'il doit prendre pour acquérir les qualifications requises.

- 10.03 L'employeur communique au personnel le nom de l'enseignant qui a obtenu le poste.
- 10.04 L'enseignant qui obtient le poste l'occupe effectivement au début de l'année scolaire suivante ou à une date antérieure déterminée par l'employeur. Avant l'entrée en fonction de l'enseignant, l'employeur comble le poste de façon temporaire conformément aux dispositions de la clause 9.05.

ARTICLE 11 CESSIION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION-FERMETURE

- 11.01 En cas de cession ou de transfert projetés ou effectifs de l'établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou en cas de modifications des structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau ou d'un degré, les conséquences qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les enseignants sont obligatoirement discutés au CRT qui recommande les mesures appropriées pour solutionner les problèmes, et ce, en fonction des circonstances. Le CRT doit être avisé des modifications projetées au moins trois (3) mois avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet.
- 11.02 Après l'étude par le CRT, si l'employeur décide de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle par un groupe d'enseignants peut faire une offre que l'employeur analyse en priorité.
- 11.03 Si la transaction s'effectue avec une corporation autre qu'une corporation formée par un groupe d'enseignants, l'employeur s'engage à inclure, dans les documents fournis à la corporation qui transige avec lui, une copie de la convention.
- 11.04 Dans le cas de fermeture de l'institution, l'employeur et le syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des enseignants ainsi mis à pied.
- 11.05 Si l'Employeur opère une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à la cessation des activités de son établissement, les dispositions prévues à la clause 9.30 se trouvent nulles et non avenues.
- 11.06 Sous réserve de la clause 11.02, si l'employeur procède à la cessation des activités de l'établissement, l'enseignant reçoit, à titre de prime de séparation, un montant forfaitaire équivalant aux dispositions suivantes :
- a) le solde du nombre de jours accumulés et non utilisés dans sa banque de jours de maladie, au 1er juillet 2019;
 - b) soixante pour cent (60 %) de la valeur nette de l'immeuble, déduction faite des obligations prévues aux états financiers ainsi que des charges pouvant grever l'immeuble, multiplié par le pourcentage obtenu en divisant le nombre d'années d'ancienneté de l'enseignant par le total des années d'ancienneté de tous les enseignants permanents.

Les jours monnayables le sont selon leur pleine valeur reconnue à ce moment.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'enseignant et doit préciser les motifs à l'appui. Le Syndicat doit recevoir une copie de l'écrit simultanément.

12.02 Lorsque l'employeur convoque un enseignant pour une raison disciplinaire, il doit lui donner un délai raisonnable afin qu'il soit accompagné d'un représentant du syndicat lors de la rencontre.

12.03 Dans le cas d'une première rencontre pour raison disciplinaire, l'employeur doit informer l'enseignant concerné de la problématique et lui donner l'occasion d'expliquer sa vision de la situation. L'enseignant peut faire la demande que ses remarques écrites soient versées à son dossier.

Si, dans un délai raisonnable, l'employeur juge que la situation n'a pas été rectifiée, l'employeur peut indiquer dans un avis écrit les manquements, les attentes visant à corriger la situation et les mesures d'accompagnement que l'employeur met en place afin que l'enseignant puisse répondre aux attentes. Une copie de cet avis doit être envoyée au syndicat.

Un délai suffisant doit être donné à l'enseignant pour lui permettre de rectifier la situation avant de procéder à une mesure disciplinaire.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un enseignant s'il s'est écoulé plus de douze (12) mois suivant l'avis écrit concernant la situation jugée problématique.

L'employeur ne peut invoquer aucune pièce au dossier de l'enseignant ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.

12.04 Malgré la clause 12.03, lorsqu'un enseignant commet une faute grave nécessitant une intervention immédiate, l'employeur le suspend temporairement par avis écrit.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'enseignant ou le syndicat peut convoquer le CRT pour discuter de la situation. Dans ce même délai, l'enseignant peut démissionner, s'il le désire.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la suspension, l'employeur rend sa décision quant à l'imposition ou non d'une mesure disciplinaire. S'il y a lieu, les clauses 12.01 et 12.02 s'appliquent.

12.05 Une mesure disciplinaire ainsi que toutes les pièces contenues à son dossier et s'y rapportant deviennent caduques après un délai de douze (12) mois à moins qu'une mesure disciplinaire ait été imposée pour une cause similaire.

12.06 L'enseignant a droit de consulter son dossier personnel et peut être accompagné d'un représentant du syndicat. L'employeur peut être présent. L'enseignant peut obtenir une copie de tout document de son dossier personnel, et ce, sans frais.

ARTICLE 13 ASSURANCE COLLECTIVE

13.01 Dès son embauche, l'enseignant est admissible et doit adhérer à l'assurance collective, laquelle inclut les protections suivantes : assurance vie, assurance maladie et assurance salaire. Aux fins de cet article, une période de grève ou de lock-out est considérée comme du temps d'emploi continu.

13.02 L'employeur assume quarante-cinq pour cent (45%) du coût de l'assurance collective en vigueur (basé sur le module B), pour chaque enseignant.

La part assumée par l'employeur est d'abord imputée à l'assurance maladie. L'enseignant qui est exempté de l'assurance maladie, voit la part de l'employeur affecté au paiement de l'assurance vie de base.

13.03 L'adhésion à l'assurance salaire est obligatoire.

Annuellement, l'employeur fait parvenir à l'assureur, la liste complète des salariés à son emploi de même que toute modification à y apporter par la suite.

13.04 L'enseignant en invalidité demeure à l'emploi et bénéficie de tous les droits prévus à la convention; il bénéficie d'une exemption de prime quant à l'assurance invalidité et vie (de base) et au RREGOP à l'exception des journées de maladie remboursables.

Lors de son retour au travail, l'enseignant reprend la tâche d'enseignement qu'il occupait avant son absence ou celle qu'il a obtenue conformément aux dispositions de la convention.

13.05 Le choix de l'assureur et l'étendue des protections appartiennent au syndicat. L'employeur reçoit une copie du contrat d'assurance.

13.06 L'employeur s'engage à déduire également à chaque paie, la part de la prime payable par les enseignants et à faire parvenir mensuellement toutes les sommes dues à l'assureur désigné.

13.07 L'enseignant à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 13.02, au prorata de sa tâche d'enseignement.

13.08 Lors de l'absence pour maladie d'un enseignant, les jours correspondants au délai de carence de l'assurance salaire sont déduits de sa banque de congés de maladie.

Régime de retraite

13.09 Un enseignant admissible doit cotiser au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

13.10 L'employeur s'engage à prélever sur le salaire brut de chaque enseignant le montant de la cotisation exigible et à le verser à Retraite Québec.

13.11 L'enseignant en invalidité demeure à l'emploi et bénéficie de tous les droits prévus à la convention; il bénéficie d'une exemption de prime quant à l'assurance collective et au RREGOP.

Lors de son retour au travail, l'enseignant reprend la tâche d'enseignement qu'il occupait avant son absence ou celle qu'il a obtenue conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 14 CONGÉS

14.01 Tout enseignant bénéficie de congés utilisables lors de maladie ou d'affaires personnelles, conformément aux dispositions qui suivent.

L'enseignant à la leçon ne bénéficie pas des dispositions de l'article 14.

14.02 Lors d'une absence, l'enseignant en informe l'employeur au plus tôt et autant que possible avant 7h30 le jour même.

14.03 L'enseignant bénéficie de trente (30) périodes d'absence pour une tâche complète de trente-trois (33/33) périodes

L'enseignant à temps partiel bénéficie d'un nombre de périodes d'absence au prorata de sa tâche.

- 14.04 À compter du 1^{er} juillet 2019, les jours de congés de maladie ne s'accumulent plus dans la banque existante.
- 14.05 L'enseignant doit accumuler une banque de congés équivalente au délai de carence de l'assurance collective. Au jour de la signature de la convention, le délai est de vingt-deux (22) jours. Le nombre de jours cumulables doit être ajusté en fonction des modifications au contrat d'assurance. La banque de congés accumulée par l'enseignant avant le 1^{er} juillet 2019 sert à couvrir le délai de carence de l'assurance en partie ou en totalité. L'enseignant dont la banque de congés est inférieure au délai de carence applicable, doit accumuler une banque de congés lui permettant de couvrir ce délai.
- Après une période d'invalidité, le nombre de congés de maladie dans la banque correspond au solde après la déduction des jours du délai de carence et ce solde ne peut plus être augmenté, sauf si le nombre de congés de maladie est insuffisant pour couvrir un nouveau délai de carence.
- Le cumul des jours requis pour le délai de carence est fait dans la banque de congés.
- 14.06 Au 1^{er} juillet de chaque année, les périodes d'absence non utilisées sont monnayées à soixante-dix (70 %) pourcent, dans la mesure où la banque de congé de l'enseignant conserve le nombre de jours nécessaire pour combler le délai de carence prévu par l'assurance salaire. Si le nombre de jours de congés en banque est insuffisant pour couvrir le délai de carence prévu par l'assurance salaire, les périodes d'absence non utilisées sont versées prioritairement à la banque de congés personnels jusqu'à concurrence du maximum du délai de carence applicable.
- 14.07 Lors d'une invalidité, l'enseignant n'ayant pas le nombre de jours nécessaire au total de sa banque pour couvrir le délai de carence de l'assurance peut faire une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi. L'employeur couvre la différence entre quatre-vingts (80 %) du salaire net et la prestation de maladie de l'assurance emploi de l'enseignant pendant ce délai de carence. Le salaire net étant le salaire brut des contrats réguliers de l'enseignant moins les déductions d'impôt fédéral et provincial, l'assurance emploi, Régime des rentes du Québec et du Régime québécois de l'assurance parentale.
- 14.08 Lors de la rupture définitive du lien d'emploi, quel qu'en soit la raison, le solde non utilisé des jours de congés maladie accumulés en date du 1^{er} juillet 2019 est monnayable à cinq pourcent (5 %) par année de service. La banque est monnayable à cent pourcent (100 %) après 20 ans de service.
- 14.09 Lors d'une invalidité permanente reconnue, l'enseignant peut toucher immédiatement le solde de sa banque de congés de maladie remboursables.

ARTICLE 15 DROITS PARENTAUX

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 15.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, cet article ne peut avoir pour effet de conférer à un enseignant un avantage, monétaire ou non, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 15.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du RQAP ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le RQAP et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption ne sont versées que durant les semaines où l'enseignante ou l'enseignant reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE selon le cas.

Lorsque l'enseignant partage avec l'autre conjoint, les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 15.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 15.24.

- 15.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 15.04 L'employeur ne rembourse pas à l'enseignant les sommes qui peuvent 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*, (RLRQ chapitre A-29.011).

De même, l'employeur ne rembourse pas à l'enseignant les sommes qui peuvent être exigées de lui par Emploi et Développement social Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996 ch. 23, lorsque le revenu de l'enseignant excède 1,25 le maximum assurable.

Le traitement n'est pas modifié par les prestations reçues en vertu du RQAP ou du RAE.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 15.05 A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 15.07, doivent être consécutives.
- Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 15.07, doivent être consécutives.
- Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 15.07, doivent être consécutives.
- B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à cet article a aussi droit au congé de maternité tel que défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 15.09, 15.10 ou 15.11 selon le cas.
- C) L'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel que défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 15.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible aux prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.
- 15.07 A) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail et le compléter lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. De même, lorsque l'enseignante est

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

- B) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle doit s'absenter à cause d'un accident ou d'une maladie autre qu'une maladie reliée à la grossesse visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1)

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou, suite à un accident pour un maximum de quinze (15) semaines et suite à une maladie non reliée à la grossesse, pour un maximum de six (6) semaines.

Durant cette suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur aucune indemnité. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 15.29 durant cette suspension.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B), l'employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 15.09, 15.10 ou 15.11, selon le cas, sous réserve de la clause 15.02.

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

Le délai d'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante peut quitter sans délai et produire un certificat médical à l'employeur par la suite.

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

- 15.09 L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre ce qu'elle reçoit comme prestation du RQAP correspondant à son traitement habituel et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement habituel.

La réduction de sept pourcent (7%) est établie en considérant l'exemption faite à l'enseignante de payer sa part de la cotisation au RREGOP, au RQAP et au RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison de remboursements de prestations, d'intérêts, de pénalités ou d'autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ chapitre A-29.011).

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

CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP MAIS ADMISSIBLES AU RAE

- 15.10 L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de services et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à la différence entre ce qu'elle reçoit du RAE et quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement habituel.

La réduction de sept pourcent (7%) est établie en considérant l'exemption faite à l'enseignante de payer sa part de la cotisation au RREGOP, au RQAP et au RAE.

À la suite du délai de carence et pour toutes les semaines du congé de maternité, jusqu'à la vingtième (20^e) semaine, l'enseignante a droit de recevoir une indemnité égale à la différence entre ce qu'elle reçoit comme prestation du RAE correspondant à son traitement habituel et quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement habituel.

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

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

De plus, si Emploi et Développement social Canada réduit le nombre de semaines de prestations auxquelles l'enseignante a droit parce qu'elle a bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites l'indemnité prévue au 1^{er} paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP ET AU RAE

- 15.11 L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 15.09 et 15.10.

Toutefois, l'enseignante à temps plein ou à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire.

Cette indemnité est versée durant 12 semaines et est égale à quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement habituel.

- 15.12 Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée. L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée 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 versement de l'indemnité n'est exigible que quinze (15) jours après la réception par l'employeur d'une preuve des prestations que l'enseignante reçoit du RQAP ou du RAE. Un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Emploi et

Développement social Canada à l'employeur au moyen d'un relevé officiel, constituent une preuve conforme.

15.13 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 15.14, l'enseignante bénéficie des avantages suivants à la condition qu'elle y ait normalement droit:

- assurance-vie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- accumulation des congés de maladie.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles 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 quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de cette clause s'appliquent pendant ces quatre (4) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit des prestations du RQAP ou du RAE, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, une somme égale aux prestations reçues est déduite, en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la clause 15.13 s'applique pendant les six (6) premières semaines. La clause 15.29 s'applique par la suite.

15.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 15.05. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail doit être produit et ce, à la demande de l'employeur.

15.16 L'employeur doit faire parvenir à l'enseignante un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité.

L'enseignante 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 15.32.

À défaut de se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, l'enseignante est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

- 15.18 A) L'enseignante qui présente un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, ou pour l'enfant qu'elle allaite, peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste d'enseignante, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire.

La demande peut également être faite si l'enseignante travaille régulièrement sur écran cathodique.

L'affectation peut être faite sur un poste autre qu'enseignante, si elle y consent et dans la mesure où les règles qui régissent les autres postes le permettent.

- B) Sur réception d'une demande d'affectation, l'employeur en avise le syndicat et précise le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande.
- C) L'enseignante affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. L'enseignante qui allaite bénéficie de ce congé spécial jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.

Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

- E) Durant le congé spécial prévu à cette clause les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail RLRQ, chapitre S-2.1 et relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite s'appliquent.
- F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'enseignante 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 30% du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où l'enseignante 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 l'enseignante, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée de 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 et ce, sans perte de droits.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

- 15.19 L'enseignante a droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
 - b) lorsqu'une interruption de grossesse survenant avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement exige un arrêt de travail dont la durée est prescrite par un certificat médical;
 - c) pour les visites médicales reliées à la grossesse et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante 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.
- 15.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 15.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 15.17. L'enseignante visée à l'un des alinéas a) b) et c) de la clause 15.19 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 15.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.

SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

- 15.21 A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

L'enseignant a également droit à ce congé lors d'une interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans traitement 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 semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Durant ce congé, l'enseignant bénéficie des avantages suivants à la condition qu'il y ait normalement droit:

- assurance-vie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part ;
- accumulation des congés de maladie ;

À son retour de congé de paternité, l'enseignant reprend son poste. Si son poste a été aboli, les dispositions de la convention, notamment celles de l'article 9 s'appliquent.

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

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

- C) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- D) L'enseignant qui 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* RLRQ, chapitre N-1.1 (LNT), peut obtenir que son congé soit fractionné.

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 de l'enseignant pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la LNT, 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 1^{er} cas ou six (6) semaines dans le 2^e cas.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La clause 15.29 s'applique durant cette suspension.

- E) L'enseignant a droit à une prolongation de son congé de paternité si la santé de son enfant l'exige.

L'enseignant doit aviser l'employeur avant la date d'expiration de son congé et produire un certificat médical attestant l'état de santé de son enfant. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La clause 15.29 s'applique durant cette période.

CONGÉS À L'OCCASION DE L'ADOPTION

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

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

- 15.23 L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement. Ce congé

peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

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

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

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé. L'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 15.28.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP ou au RAE, 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) l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée de la façon suivante:

le traitement qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail, réduit du montant des prestations du RQAP qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) l'enseignant qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité calculée comme suit :

le traitement qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations du RAE qu'il reçoit.

- 3) Les clauses 15.09 3^e et 4^e alinéas et 15.10 2) 4^e et 5^e alinéas, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- C) L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ou aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de cette clause, une indemnité égale au traitement qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- E) Sur demande de l'enseignant, 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 LNT ou si l'enseignant 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 de l'enseignant pour une

situation visée à l'article 79.8 de la LNT ou si l'enseignant doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, 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 six (6) semaines dans le cas ou quinze (15) semaines dans le 2e cas.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La clause 15.29 s'applique durant cette suspension.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) ci-dessus, l'employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'y avait pas eu de suspension ou de fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de cette clause.
- G) L'enseignant a droit à une prolongation de son congé pour adoption si l'état de son enfant l'exige. Avant l'expiration de son congé pour adoption, l'enseignant doit produire un certificat médical précisant la durée de la prolongation. Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La clause 15.28 durant cette période.
- 15.25 La clause 15.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 15.24 aux paragraphes B) et C) en faisant les adaptations nécessaires.
- 15.26 L'enseignant 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.

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

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

L'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption autre que l'enfant de son conjoint obtient sur demande écrite 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 la clause 15.24 A) s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus à la clause 15.29.

Si, à la suite d'un congé pour adoption pour lequel l'enseignant a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 15.22 paragraphes B) et C), il n'en résulte pas d'adoption, l'enseignant est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 15.27 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pourcent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

15.28 Pour la prolongation d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption, l'une des options suivantes peut être retenue aux conditions stipulées pour chacune :

a) Un congé à temps plein sans traitement :

1. jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours;
2. à la suite d'un congé sans traitement pour la fin de l'année en cours selon l'alinéa précédent, un congé sans traitement pour l'année scolaire complète suivante;
3. pour une seconde année scolaire complète suite au congé sans traitement prévus aux alinéas 1. et 2. ci-dessus.

ou

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

ou

c) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans. Durant ce congé, à moins d'entente différente, l'enseignant a le choix de travailler selon l'une ou l'autre des périodes suivantes :

1. la période complète du premier jour de l'année scolaire au 31 décembre ou, une partie de cette période mais qui doit se terminer au 31 décembre.
2. la période complète du 1^{er} janvier au dernier jour de l'année scolaire ou, une partie de cette période mais qui doit se terminer le dernier jour de l'année scolaire.

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

ou

d) un congé partiel sans traitement selon les modalités suivantes, à moins d'entente différente :

1. le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :
 - jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignant 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, l'enseignant a droit, à un congé sans traitement pour une partie de semaine, dont le moment est fixé par l'employeur, à un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pourcent (50%) de la tâche éducative :
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignant 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 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignant a droit à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur, à un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pourcent (50%) de la tâche éducative:

- pour une seconde année de travail complète, l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
3. le congé débute entre le 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, l'enseignant 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, l'enseignant a droit à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur, à un moment fixe à son horaire équivalent à environ cinquante pourcent (50 %) de la tâche éducative ;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- e) Un congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas a), b), c) et d) doit suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé d'adoption.
- f) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa b), d) ou c) à une autre de ces options est possible qu'une seule fois et ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.
- Le changement doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent et est effectif au début d'une année scolaire.

15.29 L'enseignant qui ne s'est pas prévalu du congé sans traitement 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. Lorsque le conjoint n'est pas un salarié de l'employeur, l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à la clause 15.28 alinéa b), d) ou c) dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

Au cours du congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

De plus, l'enseignant visé à l'un ou l'autre des alinéas précédents peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Malgré les alinéas précédents, l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année. À son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

15.30 Malgré la clause 15.28 e), lorsque l'enseignante 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

15.31 Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant 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 la clause 15.28 d).

Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignant 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 la clause 15.28 e).

Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignant 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 du conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées utilisées sont déduites de la banque annuelle des congés de maladie l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

15.32 A) Le congé pour adoption prévu à la clause 15.24 et le congé en vue d'une adoption prévu à la clause 15.27 premier alinéa 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 à la clause 15.28 alinéas a), b) et c) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance;

2. le congé sans traitement prévu à la clause 15.28 alinéa d) 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 à la clause 15.28 alinéas a), c) et d), la demande doit préciser la date de retour au travail;

4. le congé sans traitement prévu à la clause 15.28 alinéa e) 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 la clause 15.28 alinéa e) 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 15.31 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe B) de la clause 15.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.

15.33 L'employeur doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignant 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 15.32.

L'enseignant 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, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- 15.34 L'enseignant 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.

L'enseignant qui veut mettre fin à son congé obtenu en vertu de la clause 15.27 a), b) ou c) avant la date prévue ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et qu'avec l'accord de l'employeur.

L'employeur et le syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé obtenu en vertu de la clause 15.28 alinéa c), doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour.

L'enseignant 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.

- 15.35 L'enseignant qui prend le congé de paternité prévu à la clause 15.21 A) l'enseignant qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 15.24 A) ou à la clause 15.26 de cette section bénéficie des avantages prévus aux clauses 15.13 et 15.17, à condition qu'il y ait normalement droit.

- 15.36 L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat. L'employeur déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 15.09 et 15.10, 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 enseignante n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 15.13.

- 15.37 Toute indemnité ou prestation prévue à cet article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

- 16.01 L'enseignant a droit de s'absenter sans perte de salaire pour les occasions et pour le nombre de jours civils indiqués ci-après :
- a) le mariage de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables consécutifs, à condition de donner à l'employeur au moins dix (10) jours de préavis ;
 - b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur de l'enseignant: le jour du mariage;
 - c) la naissance ou l'adoption de son enfant: 5 jours ouvrables;
 - d) le décès du conjoint de l'enseignant : dix (10) jours ouvrables;
 - e) le décès d'un enfant de l'enseignant : dix (10) jours ouvrables;

- f) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de l'enseignant : quatre (4) jours ouvrables, il lui est possible de fractionner ces journées en demi-journées.
- g) le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'enseignant et le décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille de l'enseignant ou d'un confrère religieux : deux (2) jours ouvrables;
- h) lorsque l'enseignant change de domicile: le jour du déménagement, s'il s'agit d'un jour ouvrable, et ce, une seule fois par année d'engagement;
- i) dans une cause matrimoniale où il est partie : jusqu'à un maximum de deux (2) jours ouvrables;
- j) à l'occasion des procédures en vue de l'obtention de la citoyenneté canadienne, l'enseignant bénéficie d'un (1) jour ouvrable.

Pour les occasions prévues aux sous-paragraphes b), e), f) et g) ci-dessus, si l'événement a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu du domicile de l'enseignant celui-ci a droit à deux (2) jours ouvrables additionnels.

- 16.02 Lorsque l'enseignant est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, l'employeur lui verse la différence entre le salaire perdu et, le cas échéant, l'indemnité journalière reçue à titre de juré ou de témoin.
- 16.03 Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir l'employeur, et, sur demande, produire la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.04 L'employeur peut accorder une autorisation d'absence sans perte de salaire à l'enseignant qui en fait la demande. L'employeur peut aussi considérer une demande qui lui est faite a posteriori si l'enseignant était dans l'impossibilité de la formuler avant de s'absenter.
- 16.05 Durant l'année scolaire, l'enseignant a droit aux congés établis par l'employeur pour les élèves. Ces congés ne doivent pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours, selon les exigences de sa charge professionnelle.
- 16.06
- a) Les congés prévus aux articles 79.1 à 79.16 de la LNT s'appliquent à tout enseignant.
 - b) Le congé peut être fractionné à la journée ou demi-journée.
 - c) Un enseignant a droit à un congé partiel sans traitement pour s'occuper d'un membre de sa famille immédiate ayant des problèmes de santé. La réduction possible est de 25% de la tâche ou du pourcentage immédiatement inférieur ou supérieur, selon la composition de la tâche. La durée maximale de ce congé est d'une année.
- 16.07 L'enseignant permanent à temps complet peut bénéficier d'un congé sans traitement pour affaires personnelles après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.
- La durée d'un tel congé est d'un an, renouvelable une autre année après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.
- L'enseignant doit signifier, avant le 1^{er} avril, son choix de prendre une deuxième année sans traitement ou bien de reprendre son poste.
- Cependant, l'enseignant est considéré comme démissionnaire s'il fait défaut de confirmer, avant le 1^{er} avril de la deuxième année, qu'il reprend son poste.

- 16.08 Lorsqu'un enseignant obtient un congé partiel de tâche d'un maximum de vingt-cinq pourcent (25 %), l'employeur doit prélever la cotisation au RREGOP à cent pourcent (100 %).
- 16.09 L'enseignant qui bénéficie d'un congé partiel sans traitement accumule son expérience et son ancienneté comme s'il était à plein temps si le congé partiel est pour vingt-cinq pourcent (25 %) de tâche ou moins.
- L'enseignant qui bénéficie d'un congé partiel sans traitement supérieur à vingt-cinq pourcent (25 %) accumule son ancienneté au prorata de la charge qu'il accomplit.

ARTICLE 17 CHARGE PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT À L'ÉTRANGER

- 17.01 L'enseignant qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire a le droit, après avoir informé par écrit l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.
- L'enseignant doit retourner à son travail dans un délai de quinze (15) jours après la tenue du scrutin.
- 17.02 Si un enseignant est élu à une des fonctions mentionnées à la clause 17.01, il peut obtenir un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement. Les modalités de ce congé doivent être convenues entre l'employeur, le syndicat et l'enseignant.
- 17.03 L'enseignant en congé sans traitement pour l'exercice d'une charge publique peut continuer sa participation à tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.
- 17.04 Si l'enseignant en congé en vertu de la clause 17.02 démissionne de la charge publique, s'il ne sollicite pas un second mandat ou s'il subit la défaite, il doit aviser l'employeur par écrit de son intention de revenir ou non au travail, et ce, dans un délai de trente (30) jours suivant la situation qui lui est applicable. À défaut de donner un tel avis, l'enseignant est réputé démissionnaire.
- Si l'enseignant revient au travail, il doit reprendre un poste vacant semblable à celui qu'il détenait au moment de son départ en congé, dès qu'il s'en présente un, sous réserve de la clause 9.32.
- 17.05 Lorsqu'un enseignant entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige un nouveau congé sans traitement selon les dispositions de la clause 17.02.
- 17.06 L'enseignant qui désire aller enseigner à l'étranger notamment sous forme d'aide aux pays en développement obtient un congé sans traitement pour une période maximale de deux (2) années consécutives. Il peut bénéficier de tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.
- 17.07 À l'expiration de son congé sans traitement prévu à la clause 17.06, l'enseignant peut reprendre un poste vacant semblable à celui qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présente un, sous réserve de la clause 9.32.
- 17.08 Dans le cadre d'une entente approuvée par le MEES entre un enseignant, l'employeur et le gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial, un enseignant qui accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec est considéré à l'emploi pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas deux (2) ans. Il continue de bénéficier des avantages découlant de la convention et demeure assujéti au régime syndical et aux déductions de cotisations syndicales. La date du retour en fonction doit être fixée avant le départ de l'enseignant.
- 17.09 À son retour, l'enseignant en congé en vertu de la clause 17.08 est immédiatement affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne à son départ ou, le cas échéant, à celle qui avait été prévue pour lui au moment de son départ.

Cependant, l'enseignant est considéré comme démissionnaire s'il fait défaut de confirmer deux (2) mois à l'avance qu'il désire reprendre son poste.

ARTICLE 18 COMITÉS PÉDAGOGIQUES

COMITÉS DE DÉPARTEMENT

- 18.01 La répartition des comités de département est la suivante :
- a) science et technologie;
 - b) mathématique;
 - c) français;
 - d) anglais et espagnol;
 - e) univers social et éthique et culture religieuse;
 - f) arts;
 - g) éducation physique et sports.
- 18.02 Chaque comité élit son chef de département parmi ceux qui ont manifesté leur intérêt. Son mandat est d'une durée de deux (2) ans. Le chef de département a les responsabilités suivantes :
- a) représenter le département au comité des études;
 - b) convoquer et animer les réunions, conformément à la clause 19.18;
 - c) rédiger un procès-verbal de la réunion et en remettre une copie à l'employeur;
 - d) administrer le budget de fonctionnement du comité;
 - e) administrer les budgets consacrés aux dépenses personnelles de fournitures de chacun des enseignants, tel que prévu à la clause
 - f) transmettre les recommandations du département au comité des études pour améliorer la qualité de l'enseignement;
 - g) faire connaître à la direction les besoins en matériel didactique;
 - h) diffuser l'information reçue de l'employeur concernant les colloques, congrès, formations ou stages et transmettre le choix des enseignants participants à ces activités, s'effectue lors de rencontres au comité de matières;
 - i) réaliser des consultations venant de la direction;
 - j) établir et mobiliser son équipe autour des priorités pédagogiques identifiées et des projets spécifiques avec la direction des services pédagogiques.
 - k) gérer le matériel des classes-laboratoires, de concert avec l'employeur;
 - l) représenter le département au comité de sélection du nouveau personnel enseignant.
 - m) faire la promotion de la politique locale d'évaluation des apprentissages.
- 18.03 Dans le cadre de la consultation demandée par la direction quant à l'attribution des tâches d'enseignement, chaque comité de département fait une ou des propositions sauf en ce qui concerne les enseignants d'éducation physique, d'arts et d'éthique et culture religieuse.

L'élaboration des tâches se fait lors d'une rencontre du comité spécialement à cet effet. L'employeur communique à tous les comités de départements, les informations nécessaires afin de s'acquitter de ce mandat.

Chaque enseignant fait connaître ses demandes et préférences quant à sa tâche. L'élaboration des tâches doit tenir compte des spécialisations et des choix exprimés par les enseignants.

En cas d'impossibilité à élaborer les tâches ou une partie de celles-ci, l'ancienneté des enseignants est le facteur déterminant qui s'applique.

Les tâches élaborées par le comité sont remises à la direction et celle-ci procède à la validation ou à la modification des tâches.

La direction des services pédagogiques communique simultanément à tous les enseignants d'un même département leur tâche, et ce, par écrit.

COMITÉS DES ÉTUDES

- 18.05 Le comité des études est composé de la direction des services pédagogiques et du représentant de chaque département. Un membre de la direction des services pédagogiques préside ce comité.
- 18.06 Le comité des études est formé à la fin de chaque année scolaire, à moins de circonstances imprévues quant à la désignation de certains de ses membres. Ceux-ci entrent en fonction le 1^{er} septembre.
- 18.07 Le comité des études se réunit au moins une fois par mois et au maximum douze (12) fois par année scolaire. Les réunions ont lieu de 8 h 10 à 9 h 40.
- 18.08 Le comité établit lui-même ses règles de procédure. Ces règles doivent prévoir un avis de convocation des assemblées et la préparation d'un ordre du jour dans des délais suffisants pour permettre aux membres de discuter des questions soumises en toute connaissance de cause. De plus, tout document utile à la compréhension d'une question soulevée est transmis aux membres deux (2) jours ouvrables avant la réunion.
- 18.09 Le procès-verbal de chaque réunion du comité des études est déposé dans les documents pédagogiques sur l'intranet dans un délai de 5 (cinq) jours ouvrables suivant l'adoption.
- 18.10 Le comité des études peut inviter à ses réunions toute personne dont il juge la présence utile à son bon fonctionnement. Ces personnes n'ont pas droit de vote.
- 18.11 Le comité des études est consultatif sur les questions suivantes :
- a) La confection de l'horaire, des devoirs et des tests;
 - b) la planification, l'organisation et le contenu des journées pédagogiques;
 - c) les contraintes relatives à la préparation des horaires individuels;
 - d) les changements d'option qui sont demandés après le 30 septembre.
- 18.12 Le comité des études est décisionnel :
- a) Sur l'horaire et l'organisation des journées de rencontres de parents.
- 18.13 Le comité des études a aussi pour rôle de formuler des propositions et des recommandations à l'employeur sur l'organisation et le développement de l'enseignement et, de façon générale, sur toute mesure susceptible d'établir dans l'institution les meilleures conditions pédagogiques possibles. Il doit se prononcer sur toute question à incidence pédagogique et, notamment, sur les questions spécifiques suivantes :
- a) les réunions de parents;
 - b) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à option à offrir aux élèves;

- c) les politiques concernant l'évaluation des apprentissages et des services complémentaires aux élèves;
 - d) la confection de la grille-horaire, du calendrier scolaire et de l'horaire quotidien;
 - e) tout projet à incidence pédagogique.
- 18.14 Sur demande du comité des études, l'employeur réunit l'assemblée pédagogique. L'ordre du jour doit être affiché au moins quatre (4) jours ouvrables avant la tenue de l'assemblée pédagogique. Un compte-rendu est dressé par un membre de la direction et est communiqué aux enseignants par courriel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant.

ARTICLE 19 TÂCHE PROFESSIONNELLE

- 19.01 Les attributions caractéristiques de la tâche professionnelle de l'enseignant sont notamment :
- a) de préparer et de dispenser des cours selon les objectifs des programmes autorisés par le MEES et dans le cadre du plan de cours approuvé par l'une des directions de niveau;
 - b) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves et d'en faire rapport à la direction et à leurs parents, selon la politique locale d'évaluation des apprentissages;
 - c) de préparer le plan d'étude pour l'année scolaire, conformément à l'annexe « C » de la convention. Le plan de cours doit être remis au plus tard le 30 août. Lors de l'implantation d'un nouveau cours, le plan de cours n'est exigé qu'à la fin de chaque étape;
 - d) de surveiller les élèves en période d'évaluation;
 - e) de contrôler les retards et les absences des élèves à chaque période de cours et aux autres activités;
 - f) d'être présent aux activités étudiantes indiquées à l'horaire;
 - g) de participer aux différentes réunions en rapport avec ses responsabilités professionnelles, notamment celles prévues lors des journées pédagogiques;
 - h) de participer aux rencontres de parents. Lors de ces journées de rencontre de parents, il n'y a pas de prestation de cours, sauf en cas d'entente avec le comité des études;
 - i) de rencontrer les élèves individuellement au besoin;
 - j) de participer à l'accueil et à l'intégration des nouveaux enseignants;
 - k) de participer aux rencontres du comité de département;
 - l) de participer aux rencontres de degré.
- 19.02 La tâche professionnelle s'évalue en périodes. Elle est composée d'une tâche d'enseignement qui peut être complétée par une ou plusieurs tâches complémentaires. Une tâche à cent pourcent (100 %) est de trente-trois (33) périodes par cycle de dix (10) jours.
- 19.03 L'enseignant ne peut refuser une tâche professionnelle supplémentaire si ce refus a pour effet de lui laisser une tâche professionnelle inférieure à celle prévue par la clause 19.02.
- 19.04 Au plus tard le 15 juin, l'employeur informe l'enseignant de sa tâche professionnelle soit les matières enseignées, les numéros de cours, le nombre total de périodes enseignement, ainsi que les tâches complémentaires.

Dans la mesure du possible, l'employeur tient compte de la spécialisation de l'enseignant pour la distribution de la tâche.

Avant le 31 août, si l'employeur se voit exceptionnellement dans l'obligation d'effectuer une modification à la tâche professionnelle d'un enseignant, il ne peut en résulter une diminution de tâche. Si la modification entraîne une adaptation ou une nouvelle préparation de cours, l'employeur met en place des mesures facilitantes pour l'enseignant.

Aucune modification à la tâche professionnelle ne peut avoir lieu après le 31 août à moins d'obtenir l'accord de l'enseignant concerné.

A) TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

19.05 La prestation d'enseignement maximale d'un enseignant à temps complet est de trente-trois (33) périodes par cycle de dix (10) jours. Une trente-quatrième (34^e) période d'enseignement n'est possible que si l'employeur y consent et l'enseignant est rémunéré à raison 34/33^e ou cent-trois virgule zéro trois pourcent (103,03 %).

Une période d'enseignement est d'une durée de soixante (60) minutes ou de soixante-quatre (64) minutes.

Les tâches d'enseignement sont élaborées en département, conformément à la clause 18.03.

B) TÂCHE COMPLÉMENTAIRE

19.06 Les tâches complémentaires s'ajoutent à la tâche d'enseignement s'il y a lieu, et ce, jusqu'à un maximum de trente-trois (33) périodes.

Conformément aux tableaux des clauses 19.04 et 19.05, les tâches complémentaires identifiées comme obligatoires dans chaque département, doivent être comblées prioritairement par les enseignants concernés. Les autres tâches deviennent disponibles lorsque toutes les tâches obligatoires du département ont été attribuées.

a) L'enseignant permanent dont la tâche est moindre de 32/33 peut compléter sa tâche professionnelle à partir des tâches disponibles prévues aux tableaux des clauses 19.07 et 19.08.

Cependant, il peut être tenu de la compléter si des tâches complémentaires obligatoires demeurent non attribuées dans son département après la répartition à tous les enseignants, et ce, conformément à la clause 19.03.

L'enseignant dont la tâche est moindre de 33/33 est rémunéré au prorata de sa tâche.

b) Un enseignant permanent n'ayant pu combler sa tâche professionnelle à trente-deux (32) ou trente-trois (33) périodes d'enseignement peut la compléter avec les tâches complémentaires résiduelles des différents tableaux.

c) Les tâches complémentaires suivantes qui demeurent non attribuées sont offertes par la direction à tous les enseignants dont la tâche est à 33/33. La rémunération annuelle de ces tâches est la suivante :

- | | |
|--|------------|
| - Titulaire de 1 ^e secondaire | 1000,00 \$ |
| - Voyage humanitaire | 1500,00 \$ |

- d) Il est possible pour des enseignants de partager des tâches complémentaires;
- f) L'enseignant qui choisit des unités d'innovation pédagogique doit remplir le formulaire de description de projet prévu à l'annexe E et le remettre à la direction pédagogique.

19.07 Tableaux des tâches complémentaires par département

Les tâches indiquées dans les cases ombragées doivent être obligatoirement comblées.

(9) Mathématique	Valeur	Nombre disponible (12)
Récupération (TS-SN)	1	2
2 ^e chance	1	3
Responsable de département	1	1
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	3
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	2

(11) Français	Valeur	Nombre disponible (6)
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	3
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(7) Science	Valeur	Nombre disponible (5)
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	2
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(7) Anglais	Valeur	Nombre disponible (5)
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	2
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(8) Univers social	Valeur	Nombre disponible (6)
Récupération (histoire de 4 ^e sec.)	1	1
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	2
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(4) Arts	Valeur	Nombre disponible (4)
Gestion des instruments de musique	1	1

Gestion du matériel d'art	1	1
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1

(2) Éducation physique et à la santé	Valeur	Nombre disponible (2)
Responsable de département	1	1
Centre d'aide (2 x 30 min./sem.)	1	1

19.08 Autres tâches complémentaires disponibles

Tâches	Valeur	Nombre disponible
Surveillance : un midi / semaine (60 minutes)	1	Selon les besoins
Surveillance en classe : 30 / année scolaire	1	Selon les besoins
Conseiller pédagogique hockey Midget AAA	1	1
Voyage humanitaire	1	2
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

19.09 Centre d'aide

L'enseignant est disponible dans un local fixe pour aider les élèves :

- a) il répond à leurs questions pour avancer un devoir ou étudier pour une évaluation;
- b) il explique de nouveau un concept vu en classe et mal compris ;
- c) il parle en anglais pour améliorer leur interaction orale.

Les plages horaires sont de 7 h 55 à 8 h 25, de 12 h 35 à 13 h 05 et de 15 h 35 à 16 h 05. Elles sont fixées pour chacune des matières concernées au début de l'année.

19.10 Conseiller pédagogique, équipe de hockey Midget AAA

L'enseignant fait le lien entre les différents intervenants pédagogiques de l'équipe-école, et ce, pour favoriser le succès scolaire des élèves. De plus, il doit produire les documents requis selon les exigences de la ligue.

19.11 Deuxième chance

Le cours de reprise de mathématiques est offert de 1^{re} à 3^e secondaire, deux (2) fois par année (après la 1^{re} étape et après la 2^e étape). Le nombre d'heures total du cours de reprise, incluant les évaluations, est de seize (16) heures.

L'enseignant de mathématique planifie et donne les heures de cours en dehors de l'horaire habituel. Il prépare et corrige deux (2) évaluations d'une (1) heure, une à la fin de chaque session prévue. Il communique les résultats aux enseignants de mathématiques du degré concerné.

19.12 Gestion des instruments de musique

L'enseignant fait la gestion de tout l'aspect matériel du département de musique :

- a) inventaire, acquisition et entretien des instruments, partitions, accessoires, articles périssables et matériel divers;

- b) organisation et le maintien des locaux, entrepôt et atelier;
- c) planification et suivi des besoins matériels;
- d) demandes de budget, gestion et suivi budgétaire.

19.13 Gestion du matériel d'art

L'enseignant fait la gestion de tout l'aspect matériel du département d'art :

- a) inventaire, acquisition et entretien du matériel, accessoires, articles périssables et matériel divers;
- b) organisation et maintien des locaux, entrepôt et atelier;
- c) planification et suivi des besoins matériels;
- d) demandes de budget, gestion et suivi budgétaire.

19.14 Innovation pédagogique

L'enseignant présente un projet à la direction pédagogique. Il consacre un maximum de quatre (4) heures à des rencontres sur l'avancement des travaux avec la direction pédagogique et au partage avec les collègues de département, de degré ou de l'école.

19.15 Récupération

L'enseignant donne dix-huit (18) heures de récupération durant l'année scolaire. Le moment des récupérations doit varier soit les cours du matin, le midi ou après les cours de l'après-midi.

Les heures de récupération peuvent être fractionnées en périodes de durées variables, selon le moment choisi par l'enseignant.

19.16 Surveillance en classe

L'enseignant effectue trente (30) périodes de surveillance (60 ou 64 minutes, sans distinction), dont au moins douze (12) périodes au cours des deux (2) premières étapes.

Si les trente (30) périodes de surveillance ne sont pas toutes effectuées à la fin de l'année, la rémunération prévue est versée au prorata.

19.17 Surveillance du midi

L'enseignant qui fait la surveillance des élèves dans un lieu déterminé par le coordonnateur aux services aux élèves.

- a) il maintient un milieu propre, sécuritaire et respectueux dans son secteur de surveillance;
- b) il rapporte les comportements inappropriés (geste, parole, violence, intimidation, et autres manquements aux directives et règlements) au coordonnateur aux services aux élèves. :

19.18 Titulaire de 1^{re} secondaire

L'enseignant titulaire a les fonctions suivantes :

- a) il participe à la demi-journée d'accueil en août;
- b) il participe à la rencontre en soirée des parents au mois de septembre;
- c) il transmet à la direction et aux autres enseignants du groupe toute information pertinente lui ayant été communiquée par des parents;
- d) il transmet aux élèves de son groupe les informations provenant de la direction;
- e) il favorise l'intégration et l'adaptation des élèves;
- f) il porte attention à la dynamique du groupe, contribue à identifier les élèves isolés ou les situations interpersonnelles potentiellement problématiques;

- g) il organise une activité de Noël et une rencontre de fin d'année avec son groupe titulaire;
- h) il assiste à six (6) rencontres par année entre le directeur de niveau et les titulaires.

19.19 Voyage d'initiation à la coopération internationale

L'enseignant a les fonctions suivantes :

- a) il négocie le voyage et planifie des activités;
- b) il présente le voyage dans tous les groupes de troisième secondaire;
- c) il sélectionne les élèves (mai);
- d) il prépare le dossier de chaque élève;
- e) il gère les assurances pour les élèves et les accompagnateurs;
- f) il rencontre les parents, les élèves et la guide;
- g) il supervise la campagne de financement;
- h) il organise le souper spaghetti;
- i) il planifie les activités avec le partenaire local.

Le choix des enseignants est fait au plus tard le 1^{er} avril de l'année précédant le voyage.

C) AUTRES SPÉCIFICITÉS DE LA TÂCHE PROFESSIONNELLE

- 19.20** Les enseignants ont un maximum de huit (8) réunions de département, dont quatre (4) réunions de trente (30) minutes et quatre (4) réunions de soixante (60) minutes.

Les réunions sont convoquées par le chef de département. Cependant, jusqu'à trois (3) des huit (8) réunions peuvent être convoquées par l'employeur.

L'employeur doit faire parvenir la convocation et l'ordre du jour au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion.

- 19.21** Les enseignants ont un maximum de huit (8) réunions de degré ou réunion pédagogique, dont quatre (4) réunions de trente (30) minutes et quatre (4) réunions de soixante (60) minutes. La direction pédagogique convoque ces réunions.

- 19.22** L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres les samedis et dimanches, à l'exception de la journée «Portes ouvertes». Une journée pédagogique déterminée par le syndicat et l'employeur devient un congé compensatoire.

- 19.23** Les journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire sont utilisées de la façon suivante :
- 1- Deux (2) rencontres de parents sont réputées et compensées;
 - 2- Journées pédagogiques.

Locaux

- 19.24** Tout enseignant remplit normalement sa tâche professionnelle dans les locaux de l'employeur au moment où les devoirs de sa tâche professionnelle l'exigent.

Horaire

- 19.25** La tâche professionnelle est répartie sur un maximum de sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, sauf lors de la tenue des réunions de département, de degré ou pédagogiques prévues aux clauses 19.20 et 19.21.

- 19.26** La pause du midi est de soixante-dix (70) minutes lors des jours du cycle 1 à 4 et 6 à 9.

La pause est de quatre-vingt-cinq (85) minutes lors des jours du cycle 5 et 10 sauf dans les cas suivants :

- a) enseignement aux groupes sport-études de 12 h 30 à 13 h 25;
- b) centre d'aide à la tâche de l'enseignant;
- c) récupération ponctuelle ou récupération prévue à la tâche;
- d) atelier de dépannage;
- e) réunions de département, de degré ou réunions pédagogiques
- f) sessions d'examens dues à des contraintes d'horaire imposées par les épreuves du MEES.

19.27 Un enseignant absent lors d'une rencontres prévue aux clauses 19.20 ou 19.21 en 19.19 a) et b) voit son crédit de périodes de congé personnel réduit d'une demie (1/2) période pour chaque absence d'une réunion de trente (30) minutes et d'une (1) période pour une rencontre de soixante (60) minutes.

Le nombre de réunions auxquelles doivent assister les enseignants à temps partiel est établi au prorata de leur tâche.

Nombre d'élèves par classe

19.28 Une classe est composée d'un maximum de trente-cinq (35) élèves.

Exceptionnellement, une classe peut être composée de trente-six (36) élèves. L'employeur verse à l'enseignant concerné la compensation financière suivante : 5 \$ x Nb de périodes par cycle x 18.

19.29 Un enseignant ne peut prendre une entente personnelle avec un parent pour une prestation de cours particulier rémunérée entre 8 h 35 et 15 h 25.

19.30 Un enseignant peut échanger des suppléances avec des enseignants de son département, pour un maximum de dix (10) périodes par année. Lors de cet échange de cours, l'enseignant doit donner une prestation de cours, soit en répondant à des questions, soit en aidant les élèves lors de la réalisation d'un projet, soit en expliquant des notions théoriques, etc. La supervision de travail personnel uniquement n'est pas autorisée. Les enseignants doivent en informer à l'avance la direction pédagogique ainsi que le secrétariat.

ARTICLE 20 SALAIRE

20.01 Le salaire de l'enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.

20.02 Le salaire de l'enseignant est établi de la façon suivante:

- a) les parties conviennent d'appliquer les échelles de salaire en cours pour les enseignants du secteur public du Québec des commissions scolaires francophones, de même que les indexations prévues dans les ententes entre le gouvernement du Québec et les enseignants du secteur public;
- b) sous réserve du paragraphe a) de cette clause et de la clause 22.08, à chaque année, le salaire de base de l'enseignant à temps complet ne peut être inférieur à ce qu'il a été l'année précédente;
- c) l'enseignant à temps partiel est rémunéré au prorata de sa tâche professionnelle;

- d) l'enseignant à temps complet qui accepte une tâche professionnelle supplémentaire supérieure à la tâche professionnelle décrite à la clause 19.01 est rémunéré au prorata de sa tâche professionnelle;
 - e) la rémunération de l'enseignant à la leçon et du suppléant correspond aux taux horaires appliqués dans le secteur public et parapublic;
 - f) la rémunération d'un enseignant lors d'une récupération ponctuelle, à la suite d'une entente préalable entre un enseignant et le DSP, de quarante-cinq (45) minutes est de quarante-deux dollars (42\$) auxquels s'ajoutent les avantages sociaux;
 - g) la rémunération d'un enseignant lors d'un atelier de dépannage ponctuel, à la suite d'une entente préalable entre un enseignant et le DSP, de quarante-cinq (45) minutes est de trente dollars (30\$) auxquels s'ajoutent les avantages sociaux.
 - h) la surveillance des élèves durant une période d'enseignement mais sans prestation de cours, incluant la surveillance d'examen, est rémunérée au taux horaire de vingt-sept dollars (27\$) auxquels s'ajoutent les avantages sociaux.
 - i) Le parrain reçoit sept cents dollars (700\$) par année ou au prorata selon de la durée du parrainage, pour exercer cette fonction.
 - j) Les parties conviennent d'appliquer pour la durée de cette convention, les salaires négociés entre le gouvernement du Québec et les enseignants du secteur public pour les commissions scolaires francophones.
- 20.03 La rémunération d'un enseignant permanent à temps complet ne peut être inférieure au salaire prévu à la clause 20.02 a), même si sa tâche professionnelle est inférieure à celle prévue par la convention.
- Toutefois un enseignant à temps complet peut demander un allègement de tâche jusqu'à concurrence de vingt-cinq pour cent (25%) de la tâche maximale d'enseignement. Cet allègement doit être demandé au plus tard le 1^{er} avril de l'année précédente et est renouvelable d'année en année. Dans ce cas, il est rémunéré au prorata de sa tâche, mais ne perd aucun des avantages prévus à la convention.
- 20.04 Tout enseignant qui quitte son emploi au cours de l'année de travail reçoit, au moment de son départ, vingt pour cent (20 %) du salaire perçu entre le 1^{er} septembre et la date effective de son départ.
- 20.05 L'enseignant reçoit le salaire prévu à la clause 20.02 a) selon les modalités suivantes :
- a) son salaire lui est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis, par dépôt direct.
 - b) le premier versement de l'année scolaire se fait au plus tard le deuxième jeudi du mois de septembre, à moins d'entente contraire au CRT;
 - c) au 30 juin, l'enseignant reçoit le solde de son salaire en un seul versement, sauf s'il donne avis contraire avant le 1^{re} mai précédent. Dans le cas d'un congé sans solde, le salaire d'un enseignant est ajusté au 30 juin de chaque année par la soustraction d'un deux centième (1/200) pour chaque journée d'absence durant cette même année.
 - d) Lorsque l'enseignant bénéficie durant l'été de prestations d'invalidité du régime d'assurances, de la SAAQ ou de la CNESST, l'employeur lui verse un montant correspondant à l'écart entre son salaire habituel et les prestations ou l'indemnité qu'il reçoit, et ce, pour chaque semaine concernée.
- 20.06 À chaque période de paie, l'employeur remet un bulletin de paie contenant les détails suivants :

- a) le nom de l'employeur;
- b) le nom de l'enseignant;
- c) le titre d'emploi;
- d) la période de paie visée par le paiement;
- e) le nombre d'heures d'enseignement ou de jours rémunérés;
- f) le nombre d'heures d'enseignement à la leçon;
- g) les montants relatifs au parrainage;
- h) les montants relatifs au titulariat;
- i) la nature et le montant de toutes déductions;
- j) le solde des congés de maladie;
- k) aucune retenue sur le salaire ne peut être effectuée autrement que si la loi ou la convention le permet, ou si l'enseignant l'a spécifiquement autorisée;
- l) le salaire de l'échelon salarial de l'enseignant pour l'année en cours.

Une note explicative accompagne le bulletin de paie modifié par rapport à la période précédente.

- 20.07 À la demande écrite de l'enseignant, l'employeur s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une caisse d'économie.

ARTICLE 21 CLASSEMENT

- 21.01 Le classement d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.
- 21.02 La scolarité d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du manuel d'évaluation de la scolarité du MEES.
- 21.03 L'enseignant remet tous les documents pertinents à sa scolarité tel que diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets et à son expérience au plus tard dans les quinze (15) jours après son engagement. L'enseignant reclassé remet les documents pertinents au plus tard le 30 septembre de chaque année scolaire. L'employeur atteste par écrit la réception des documents.
- 21.04 L'employeur procède au classement provisoire d'un nouvel enseignant en se basant sur le manuel d'évaluation de la scolarité du MEES ou par analogie avec des cas semblables, si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au manuel.
- 21.05 L'employeur transmet à ses frais, à CADRE, les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant pour lequel s'appliquent les clauses 22.04 et 22.07. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 22.03.
- 21.06 L'employeur ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par l'ex-comité consultatif provincial et, pour fins de traitement, l'enseignant conserve la catégorie ainsi acquise.

Pour accéder à une catégorie supérieure, un enseignant doit satisfaire, quant à sa scolarité, aux règles énoncées dans le Manuel d'évaluation de la scolarité.

- 21.07 Si un enseignant a droit à un reclassement selon la clause 22.03 et si la nouvelle classification émise par CADRE est inférieure à celle déjà reconnue, les dispositions de la clause 22.06 s'appliquent. Par contre, si la nouvelle classification émise par CADRE est supérieure à celle déjà reconnue, le traitement de l'enseignant est ajusté le cas échéant, rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année de la demande.
- 21.08 Dans le cas d'un nouvel enseignant, l'attestation officielle de scolarité de CADRE détermine sa scolarité au 1^{er} septembre de l'année d'engagement. Si l'attestation officielle de scolarité de CADRE assure à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, le traitement est ajusté rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au 1^{er} septembre de sa première année d'engagement, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'employeur. Si l'attestation officielle de scolarité de CADRE assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement CADRE. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception de cette classification officielle de CADRE et l'employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop, conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.
- 21.09 a) L'enseignant qui se croit ainsi lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité de CADRE peut, dans les soixante (60) jours de la date d'émission de cette attestation, déposer une plainte au comité de révision de la scolarité du MELS sur lequel siège le représentant de la FNEEQ et celui de l'employeur.
- b) Le comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité.
- c) Le comité recommande au ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel.

Le ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du comité de révision.

- 21.10 Aux fins d'application de la convention, une (1) année d'expérience est constituée de:
- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le MELS ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) chacune des dix (10) 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 sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimum d'un (1) mois lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une année d'expérience déjà reconnue;

- c) pendant une même année d'engagement, l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectués comme enseignant à temps partiel, ou comme suppléant occasionnel dans une institution d'enseignement reconnue par le MEES ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- d) toute période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, pertinente pour fins de reconnaissance d'expérience au sens de l'alinéa c) de cette clause, peut s'accumuler;
- e) cinq cent quarante (540) heures d'enseignement à l'éducation des adultes;

Aux fins d'application du présent alinéa, constitue une (1) année d'expérience l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectué pendant une période ne dépassant pas deux (2) années d'engagement consécutive ou l'équivalent de cent vingt (120) jours à temps complet effectué pendant toute période de plus de deux (2) années d'engagement consécutives.

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

21.12 Après discussion au CRT, l'employeur, peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience.

ARTICLE 22 PERFECTIONNEMENT

- 22.01 L'employeur donne aux enseignants des possibilités réelles et des facilités de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur tâche professionnelle.
- 22.02 Le comité de perfectionnement est formé de deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par le syndicat.
- 22.03 Annuellement, l'employeur consacre au perfectionnement une somme équivalant à un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignants. La somme totale consacrée au perfectionnement est gérée par le comité de perfectionnement.
- 22.04 De la somme consacrée au perfectionnement, un montant de cent (100 \$) dollars est réservé pour chaque enseignant à temps complet, pour des dépenses personnelles de matériel. Le montant alloué pour l'enseignant à temps partiel est calculé au prorata de la tâche.
- 22.05 L'enseignant peut assister à des congrès, à des réunions et des formations après avoir obtenu l'autorisation du comité de perfectionnement. Le nombre d'enseignants pour chaque congrès est déterminé par le comité. Le choix des enseignants s'effectue par le comité de département.
- 22.06 Le comité de perfectionnement a pour fonctions :
 - a) De faire connaître et respecter les objectifs, les priorités et les programmes de perfectionnement tels qu'il les définit;
 - b) d'utiliser et de répartir le montant consacré au perfectionnement à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement et d'établir les modalités de versement des montants alloués aux enseignants;
 - c) de choisir les candidats admissibles selon les normes établies.

- 22.07 Les sommes versées aux fins de perfectionnement prennent la forme de bourses si elles sont inférieures à un dixième (1/10^e) du salaire de l'enseignant.
- 22.08 Une demande de perfectionnement doit être présentée par écrit au comité dans les formes et délais prévus par le comité.
- 22.09 Lorsqu'un enseignant participe à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa tâche professionnelle régulière, les frais de déplacement et de séjour sont assumés par le fonds de perfectionnement. Les frais sont assumés selon les taux prévus à la politique de perfectionnement.
- 22.10 L'enseignant en congé d'études sans traitement conserve tous ses droits et privilèges et accumule son expérience.
- L'enseignant continue de bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite, dans la mesure où il en assume la totalité des coûts.
- 22.11 Au retour du congé d'étude, l'enseignant présente une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

ARTICLE 23 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 23.01 Le syndicat ou l'enseignant qui désire formuler un grief doit le déposer par écrit au directeur général ou à son représentant dans les soixante (60) jours suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits.
- Dans le cas d'un grief relatif au harcèlement sexuel ou à une conduite de harcèlement psychologique, le délai de soumission du grief est porté à quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.
- 23.02 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération peuvent être reportés en tout temps et l'enseignant a droit au montant total dont il a été privé, pour les derniers deux (2) ans précédant la découverte de l'erreur commise.
- 23.03 La formulation du grief doit énoncer les faits et motifs à son origine, les articles de la convention s'y rapportant, ainsi que le correctif demandé. La modification de la rédaction d'un grief ne doit pas en changer la nature. Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas sa nullité.
- 23.04 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- 23.05 L'employeur dispose de dix (10) jours pour répondre au grief par écrit. La réponse est transmise au Syndicat et à l'enseignant concerné s'il y a lieu.
- 23.06 À moins d'un règlement ou d'un désistement, l'une ou l'autre partie peut référer le grief à l'arbitrage après l'expiration du délai prévu à la clause 23.04.
- 23.07 Tous les délais prévus à l'article 24 sont de rigueur. Cependant, les délais sont suspendus entre le 30 juin et le 1^{er} septembre de chaque année.
- 23.08 Les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés par un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut en demander la nomination au ministre du Travail.
- 23.09 Les parties peuvent former un tribunal d'arbitrage et nommer des assesseurs à l'arbitre. Dans un tel cas, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger ni de délibérer seul. La sentence du tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire;

elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.

- 23.10 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 23.11 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 23.12 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- Maintenir, modifier ou rejeter la mesure disciplinaire imposée ;
 - Rétablir l'enseignant dans ses droits avec pleine compensation ;
 - Déterminer la compensation pour les avantages perdus et rétablir l'enseignant dans ses droits et ses autres avantages prévus à la convention selon qu'il maintient, modifie ou rejette, en tout ou en partie la mesure ;
 - Rendre toute autre décision qu'il estime appropriée dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation en tenant compte de la rémunération ou de toute autre compensation reçue par l'enseignant durant les heures où il aurait effectué son travail ;
 - Accorder un intérêt sur les sommes dues à compter du dépôt du grief, conformément à l'article 100.12 du Code du travail.
- 23.13 Lorsque l'avis de grief comporte une réclamation pécuniaire, le syndicat peut d'abord faire décider du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. Si l'arbitre décide que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, cette question est soumise, par un avis écrit, au même arbitre pour décision.
- 23.14 Si possible, l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief. L'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger le délai.
- 23.15 La sentence lie les parties et est exécutoire au plus tard trente (30) jours après avoir été rendue.
- 23.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre l'employeur et le syndicat. Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

ARTICLE 24 CONGÉ À TRAITEMENT AUTOFINANCÉ

- 24.01 Le régime de congé à traitement autofinancé a pour but de permettre à un enseignant permanent d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.
- 24.02 Le régime de congé à traitement autofinancé comporte une période de travail et une période de congé.
- 24.03 La durée du régime de congé à traitement autofinancé peut être de trois (3) ans, quatre (4) ans, cinq (5) ans ou sept (7) ans. La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 24.14, 24.17 et 24.18.
- 24.04 La durée de la période de congé est d'une année de travail.
- 24.05 L'enseignant qui désire obtenir un congé à traitement autofinancé doit en faire la demande écrite à l'employeur. Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

- 24.06 L'employeur ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement autofinancé d'un enseignant invalide ou mis en disponibilité.
- 24.07 L'octroi d'un congé à traitement autofinancé est du ressort exclusif de l'employeur. Lorsqu'il y a plusieurs demandes, elles sont acceptées par ordre d'ancienneté des enseignants. À ancienneté égale, la date de dépôt de la demande prévaut. L'acceptation d'une demande de participation au régime de congé à traitement autofinancé, est confirmée par écrit à l'enseignant.
- 24.08 Au terme de la période de congé, l'enseignant réintègre son poste, sous réserve des dispositions de la convention.
- 24.09 Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement auto financé, l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime.

Durée de participation au régime :

3 ans	4 ans	5 ans	7 ans
66.67 %	75 %	80 %	85.71 %

- 24.10 Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le traitement prévu à l'échelle pour l'enseignante ou pour l'enseignant.
- 24.11 Aux fins d'un régime de retraite, pour le calcul de sa rente, l'enseignant se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement autofinancé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement autofinancé.

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

- 24.12 Advenant qu'un enseignant cesse d'être à l'emploi, prenne sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement autofinancé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :
- si l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
 - si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'enseignant ou l'employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignant durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement de l'enseignant pendant la période de travail en application de la clause 24.09. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse ce solde à l'enseignant;
 - aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement autofinancé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées, en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignant peut cependant racheter le temps de service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement soit deux cents pourcent (200 %) pour le RREGOP, cent pourcent (100 %) pour le RRE et le RRF.
- Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquant pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement à l'enseignant.

Le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

- 24.13 Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un enseignant, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date la durée excède douze (12) mois et les modalités prévues à la clause 24.13 a), b), c) et d) s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un enseignant est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

- 24.14 Lorsqu'un enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin le 1^{er} septembre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 24.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Les cotisations versées en trop aux régimes de retraite ne sont pas admissibles, mais une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime et le traitement non versé est remboursé sans être prélèvement de la cotisation au régime de retraite.

Malgré l'alinéa précédent, le régime continue si l'enseignant est assuré, au 1^{er} septembre, de son plein traitement annuel. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.

- 24.15 Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du régime, il prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 24.13 s'appliquent.

- 24.16 Advenant l'invalidité de l'enseignant pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignant au terme de la période de congé.

Il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à la convention tant qu'il est couvert par l'assurance. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le régime. S'il est invalide à l'expiration du régime, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- b) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

La participation de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

- c) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

Dans ce cas, l'enseignant peut choisir l'une des options suivantes :

- 1) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;
- 2) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- d) L'invalidité dure plus de trois (3) mois :

Dans les cas prévus aux alinéas a), b) et c) qui précèdent, l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas.

À compter du début du quatrième (4e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance salaire de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime.

- e) Les périodes d'interruption prévues à l'alinéa d) et au sous-alinéa i) de l'alinéa c) sont exclues de la durée du régime.

- f) L'invalidité dure plus de deux ans :

Durant les deux (2) premières années, l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

Si l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, 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 il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

- 24.17 Advenant un congé de maternité qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines, et les dispositions prévues à l'article 25 s'appliquent et le régime est prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

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

- 24.18 Dans tous les cas où l'enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, l'employeur doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement autofinancé.

ARTICLE 25 RÉGIME DE RETRAITE ET PRIME DE SÉPARATION

- 25.01 Les enseignants participent au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

- 25.02 Les règles et modalités de cotisation et de retraite sont fixées par le RREGOP.

- 25.03 L'employeur s'engage à cotiser selon ce qui est déterminé par le RREGOP et à prélever à la source les cotisations des enseignants.

- 25.04 L'employeur est responsable de la remise des cotisations au RREGOP.

- 25.05 L'enseignant permanent ayant accumulé au moins vingt (20) ans de service et qui est âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans, ou l'enseignant permanent qui est admissible à la retraite selon les règles applicables, peut se prévaloir de l'entente intervenue relativement à la prime de séparation (Annexe D).

L'enseignant doit aviser l'employeur avant le 31 mars de l'année scolaire en cours pour bénéficier de cette entente à partir du mois de septembre suivant.

25.06 L'enseignant ayant eu une période d'absence sans salaire prévue à la convention peut effectuer un rachat de service au RREGOP.

Les périodes d'absence sans salaire pouvant être rachetées doivent être conforme aux règles de Retraite Québec, et sont, entre autres, les congés parentaux, les congés de compassion, les autres congés sans salaire.

25.07 Les règles suivantes s'appliquent au rachat de service :

- a) Une demande de rachat de service doit être présentée par l'enseignant à Retraite Québec. L'enseignant est responsable des démarches nécessaires. L'employeur s'engage à remplir les formulaires et transmettre les informations demandées par Retraite Québec et dont il est responsable.
- b) La proposition de rachat de Retraite Québec indique les périodes admissibles au rachat et le montant du rachat. Une copie de la proposition doit être remise à l'employeur.
- c) Le montant nécessaire au rachat de service peut, en tout ou en partie, être pris à même la banque de congés de maladie accumulés et monnayable prévue à l'article 14.09, dans la mesure où le nombre de jours requis pour couvrir le délai de carence de l'assurance salaire prévu à l'article 14.06 est conservé dans la banque.
- d) L'enseignant détermine le montant à prélever pour le rachat de service.
- e) Le solde des périodes de congés de maladie non utilisées et monnayables à soixante-dix (70%) au 30 juin d'une année scolaire peut être utilisé pour effectuer un rachat de service fait au cours de la même année civile.
À cet effet, l'enseignant doit aviser l'employeur de conserver le montant relatif aux périodes de congés de maladie monnayables, au plus tard le 10 juin.
- f) Le nombre de jours et le montant total que représente la banque de congés de maladie doivent être établis au salaire en vigueur au moment de la demande.
- g) Les jours restant à la banque de congés de maladie demeurent sujets à l'application des dispositions de l'article 14.
- h) Le nombre de jours correspondant au montant prélevé diminue d'autant le maximum possible de jours de congés de maladie cumulable dans la banque prévue à l'article 14.09.

ARTICLE 26 ÉVALUATIONS ET SESSIONS D'EXAMENS

- 26.01 Dans la mesure du possible, les sessions d'examens de fin d'étape s'étendent sur une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs et comprennent toutes les épreuves sommatives d'évaluation, sauf si l'application du nouveau programme de formation oblige l'employeur à faire des évaluations différentes.
- 26.02 Les horaires de surveillance d'examens doivent être affichés au moins cinq (5) jours ouvrables avant le premier (1^{er}) jour d'examen de chaque étape.
- 26.03 Les horaires doivent indiquer les noms des enseignants à remplacer ainsi que la disposition de la convention applicable. Au plus tard 5 (cinq) jours après la semaine d'examen, la direction des services pédagogiques doit fournir au syndicat les noms de ceux ayant remplacé les dits enseignants.
- 26.04 Après deux (2) premières sessions d'examens d'étape, une période de six (6) jours ouvrables est accordée comme délai pour la remise des notes.

- 26.05 Les enseignants n'ont pas à se présenter au travail lors de deux journées pédagogiques consacrées à la correction à la suite des périodes d'examens de 1^{re} et 2^e étape.
- 26.06 Aucune libération de surveillance d'examen, non assumée financièrement par l'employeur, autre que celles prévues par la convention ne peut être accordée sans entente préalable avec le syndicat.
- 26.07 Pour chaque 9 (neuf) jours d'évaluations prévues au calendrier scolaire, l'enseignant se voit attribuer une journée de congé. Par exemple, pour l'année scolaire 2019-2020, chacun des enseignants se retrouve sans surveillance et en congé pour 2 jours puisqu'il y a 18 jours d'évaluation.
- 26.08 Le président du syndicat est libéré des surveillances d'examens. Les autres membres de l'exécutif du syndicat se partagent l'équivalent des surveillances d'examen attribuées à un enseignant pour une année.

ARTICLE 27 DIVERS

- 27.01 Lors des deux (2) dernières journées pédagogiques de l'année scolaire, les enseignants sont en congé, mais doivent demeurer disponibles, par téléphone ou par courriel.
- 27.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 27.03 Les résultats scolaires d'un élève, ne peuvent être modifiés sans l'accord de l'enseignant.
- 27.04 L'employeur convient d'accorder une bourse de l'ordre de quatre-vingts pourcent (80 %) pour les frais de scolarité encourus par l'enfant d'un enseignant permanent. Cependant, l'enfant doit répondre aux critères d'admission de l'institution et la fréquenter.
- 27.05 Les programmes spéciaux « Étude et sports » ne sont pas couverts par la convention. Cependant, la mise sur pied de ces programmes ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre d'enseignants permanents.
- 27.06 Une carte de reconnaissance du statut de l'enseignant est offerte par l'employeur à chaque début d'année scolaire.
- 27.07 Le directeur général doit rencontrer les membres du comité exécutif du syndicat afin de leur présenter les prévisions budgétaires annuelles de l'année financière suivante, et ce, au plus tard le 31 mai de l'année de préparation de ces prévisions.

De plus, les états financiers vérifiés de l'année financière précédente incluant les résultats réels par poste budgétaire, les mêmes pour lesquels les prévisions ont été établies et ayant servi à constituer ces états financiers, sont présentés à l'exécutif du syndicat, et ce, au plus tard deux (2) semaines après que ceux-ci aient été présentés au C.A.

À chacune de ces occasions, le directeur général doit informer les membres du comité exécutif des engagements financiers de l'institution et il reçoit leurs commentaires et leurs suggestions. Les documents pertinents, entre autres les documents mentionnés précédemment, sont remis au comité exécutif du syndicat.

ARTICLE 28 LA CONVENTION

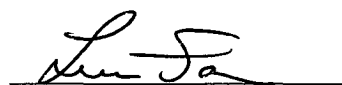
- 28.01 La convention collective entre en vigueur à compter du jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2024.

La convention collective n'a aucun effet rétroactif, à moins de dispositions expresses à l'effet contraire.

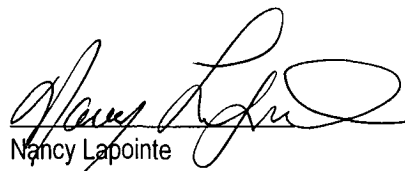
- 28.02 Malgré l'échéance prévue à la clause 28.01, la convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Dans le cas de mesures disciplinaires qui peuvent être imposées dans la période comprise entre le moment où le droit à la grève ou au lock-out est acquis à la suite de l'expiration de la convention et la date de son renouvellement, l'employeur accepte de maintenir la juridiction de l'arbitre pour entendre un grief relatif à une mesure disciplinaire et il s'engage à ne pas soulever d'objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre dans ces circonstances.

EN FOI DE QUOI,

Les parties ont signé à Saint-Augustin-de-Desmaures, ce 13 jour du mois FÉVRIER 2020.



Luc Savoie
Directeur général



Nancy Lapointe
Présidente du syndicat du personnel du Séminaire Saint-François



Simon Richer
Directeur des services administratifs



Frédéric Côté
Membre du comité de négociations des enseignants

ANNEXE A : FICHE-CONTRAT DES ENSEIGNANTS (RÉF. 9.02)

ANNEXE B : PLAN DE COURS (RÉF. 19.02 d)

ANNEXE C : DESIDERATA (RÉF. 20.01)

ANNEXE D : PRIME DE SÉPARATION (RÉF. 25.05)

ANNEXE E : FORMULAIRE INNOVATION PÉDAGOGIQUE (RÉF. 19.06 f)

ANNEXE A



Année scolaire 2020-20XX

CONTRAT ET FICHE - SALAIRE DE L'EMPLOYÉ

Numéro de l'employé :

Nom de l'employé :

Poste :

Adresse :

Téléphone :

Date de naissance :

Numéro d'assurance sociale:

Adresse courriel :

Spécialisation :

Brevet d'enseignement :

Scolarité :

Date d'entrée au Séminaire :

Période de travail

Statut :

Échelon de l'échelle salariale :

Salaire annuel de base

Charge de travail spécifique :

Tâches complémentaires :

Supplément :

Signature :

ANNEXE B

PLANIFICATION 2019-2020

Nom du (des) enseignant(s):

Titre du cours :

Niveau scolaire :

« Le SSF encourage des pratiques pédagogiques diversifiées, éprouvées et innovantes. »

À la lumière de cette orientation, nous vous demandons de surligner en couleur deux pratiques pédagogiques innovantes que vous mettrez à l'avant plan pour l'année scolaire 2019-2020.

1^{re} étape	
Compétences disciplinaires évaluées (bulletin)	
Contenus / Thèmes	

SAE / SE	
Projet technologique en lien avec les compétences TIC	
Projet interdisciplinaire (les matières et les noms des enseignants)	
Projet en lien avec le programme éducation à la sexualité	
Projet en orientation 1^{er} cycle	

Projets innovants	
--------------------------	--

2^e étape	
Compétences disciplinaires évaluées (bulletin)	
Contenus / Thèmes	
SAE / SE	
Projet technologique en lien avec les compétences TIC	
Projet interdisciplinaire	

(les matières et les noms des enseignants)	
Projet en lien avec le programme éducation à la sexualité	
Projet en orientation 1 ^{er} cycle	
Projets innovants	

3 ^e étape	
Compétences disciplinaires évaluées (bulletin)	
Contenus / Thèmes	

SAE / SE	
Projet technologique en lien avec les compétences TIC	
Projet interdisciplinaire (les matières et les noms des enseignants)	
Projet en lien avec le programme éducation à la sexualité	
Projet en orientation 1^{er} cycle	

Projets innovants	



ANNEXE C

**Séminaire
Saint-François**

Nombre de périodes désirées :

FORMULAIRE DE DÉSIDERATA 2019-2020

Identification de l'enseignant (e) et intérêt	
Nom de l'enseignant :	_____
Année du secondaire	Intérêt pour les cours suivants :
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

** Indiquez les cours que vous aimeriez vraiment avoir sans contrainte. Classez-les en commençant par votre premier choix.*

Ce que vous aimeriez SELON LES CHOIX DES AUTRES ENSEIGNANTS DE VOTRE DÉPARTEMENT	
Année du secondaire	Intérêt pour les cours suivants :
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Sport-études

Je suis intéressé(e) à enseigner à des groupes Sport-études : Oui Non
(Une planification différente d'un groupe régulier)

Éducation à la sexualité

J'ai de l'intérêt à intégrer des cours d'éducation à la sexualité dans ma planification régulière : Oui Non

Orientation

J'ai de l'intérêt à intégrer des contenus d'orientations scolaire à ma planification régulière : Oui Non

Intérêt pour des comités

Je suis intéressé(e) à participer aux comités suivants :

Mérites scolaires	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Développement technologique (anciennement comité tablette)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Collation des grades	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Tâches complémentaires (article 19.04)

Je suis intéressé(e) aux tâches complémentaires suivantes :

Responsable de département	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Récupération	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
2 ^e chance	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Centre d'aide (2 X 30 minutes / semaine)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Innovation pédagogique	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Mentorat	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Parrainage	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Gestion des instruments de musique (départ. arts)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Gestion du matériel d'arts (départ. arts)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Surveillance d'un midi par semaine (60 minutes)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Une surveillance en classe par semaine (30 par année scolaire)	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Conseiller pédagogique hockey Midget AAA	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Voyage humanitaire	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>

Tableaux des tâches complémentaires par département

(9) Mathématique	Valeur	Nombre disponible (12)
Récupération (TS-SN)	1	2
2 ^e chance	1	3
Responsable de département	1	1
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	3
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	2

(11) Français	Valeur	Nombre disponible (6)
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	3
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(7) Science	Valeur	Nombre disponible (5)
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	2
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(7) Anglais	Valeur	Nombre disponible (5)
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	2
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(8) Univers social	Valeur	Nombre disponible (6)
Récupération (histoire de 4 ^e sec.)	1	1
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	2
Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

(4) Arts	Valeur	Nombre disponible (4)
Gestion des instruments de musique	1	1
Gestion du matériel d'art	1	1

Responsable de département	1	1
Innovation pédagogique	1	1

(2) Éducation physique et à la santé	Valeur	Nombre disponible (2)
Responsable de département	1	1
Centre d'aide (2x30 min./sem.)	1	1

Autres tâches complémentaires disponibles

Tâches	Valeur	Nombre disponible
Surveillance d'un midi par semaine (60 minutes)	1	Selon les besoins
Une surveillance en classe par semaine à raison de 30 par année scolaire	1	Selon les besoins
Conseiller pédagogique hockey midget AAA	1	1
Voyage humanitaire	1	2
Titulaire en 1 ^{re} secondaire	1	1

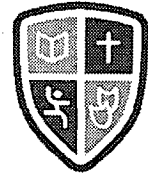
Rappel de la tâche 2019-2020 et appréciation

Remarques particulières

ANNEXE D

1. L'enseignant permanent ayant accumulé au moins vingt (20) ans de service et qui est âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans, ou l'enseignant permanent qui est admissible à la retraite selon les règles applicables, peut se prévaloir de l'entente intervenue relativement à la prime de séparation.
2. L'enseignant doit aviser l'employeur avant le 31 mars de l'année scolaire en cours pour bénéficier de cette entente à partir du mois de septembre suivant.
3. L'enseignant visé par la présente entente ne peut se prévaloir d'une préretraite qu'en fonction d'une année scolaire complète, sauf entente contraire avec l'employeur.
4. L'employeur peut limiter à deux (2) par année le nombre d'enseignants bénéficiaires de la présente entente; l'ancienneté primera dans l'octroi des congés de préretraite.
5. L'application de la clause 14.08 de la convention collective est différée au terme de la période de paiement complet de la prime de séparation prévue à la présente entente.
6. La présente entente ne s'applique qu'aux enseignants permanents à temps complet qui ont assumé leurs tâches normales d'enseignement tout au cours de l'année scolaire précédant l'année fixée pour se prévaloir d'une préretraite, à moins que l'employeur n'accepte de l'appliquer dans d'autres cas, en déterminant les conditions et modalités d'application particulières à chaque situation.
7. L'enseignant devra fournir à l'employeur le dernier relevé de participation de Retraite Québec disponible afin d'avoir la date de la retraite avec une rente sans réduction. C'est à cette date que le calcul se fera pour avoir le nombre d'année de préretraite jusqu'à concurrence de trois (3) ans.
8. La prime de séparation est calculée sur le dernier salaire annuel versé à l'enseignant multiplié par vingt-cinq (25) % par année de préretraite, maximum trois (3) ans.
Exemple : Pour un enseignant avec un salaire annuelle de 82 585 \$ qui prendrait sa préretraite avec moins de trois (3) ans avant sa date de retraite sans réductions.
 $82\,585 \$ \times 25 \% \times 3 \text{ans} = 61\,939 \$$
9. La prime de séparation de l'enseignant lui est versée par versements égaux mensuels, le premier (1^{er}) de chaque mois, sur un terme de cinq (5) ans, débutant au mois de septembre suivant la dernière année scolaire à l'emploi du Séminaire Saint-François.

ANNEXE E



Formulaire
Innovation pédagogique

Nom de l'enseignant : _____

Niveau concerné par l'innovation : _____

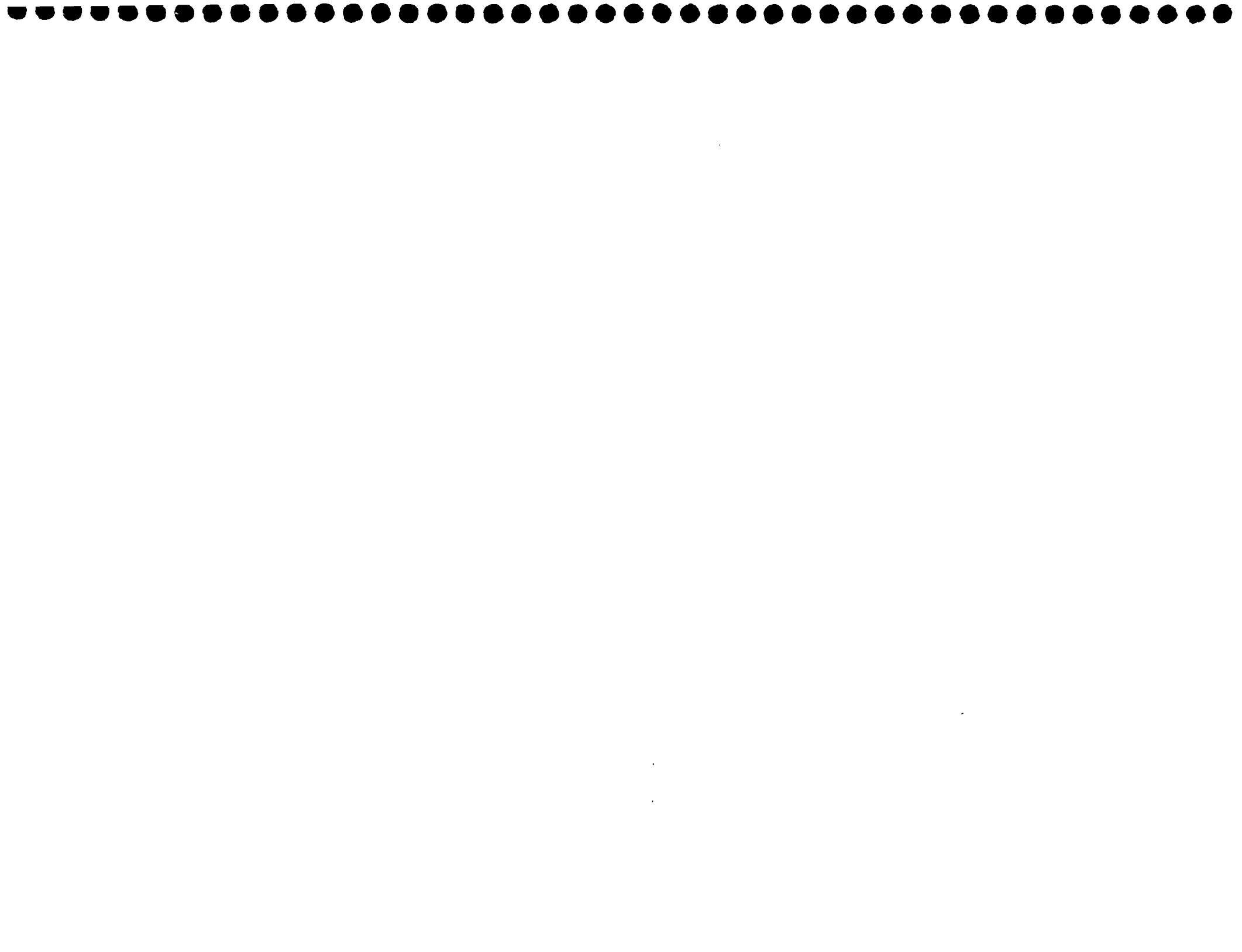
Description du projet innovant qui sera réalisé :

Estimation du nombre d'heures	Description du travail
-------------------------------	------------------------

Signature de l'enseignant

J'autorise ce projet d'innovation pédagogique pour l'année scolaire _____.

Signature de la direction pédagogique



020118 (Rev. 09/08)



