

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-2017-2167

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-5015

EMPLOYEUR SÉMINAIRE SAINT-FRANÇOIS 4900, RUE SAINT-FÉLIX SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMANES 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 400 QUÉBEC QC G1K 3G6		
Date signature : 2017-02-17 Date dépôt : 2017-02-28	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2017-02-17 Date d'expiration : 2018-06-30

Remarque :

Rénald Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2017-03-02
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 : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

ARTICLE 1	Reconnaissance – Juridiction – Obligations des parties	5
ARTICLE 2	Définitions	7
ARTICLE 3	Affichage ET réunions	10
ARTICLE 4	Régime syndica	10
ARTICLE 5	Congés pour affaires syndicales et professionnelles	10
ARTICLE 6	Communications et informations	13
ARTICLE 7	Comité des relations de travail	14
ARTICLE 8	Responsabilité civile et accident de travail	15
ARTICLE 9	ENGAGEMENT – PÉRIODE D’ESSAI – PERMANENCE – ANCIENNETÉ	16
	Engagement	16
	Période d’essai	16
	Permanence	16
	Ancienneté	16
	Liste d’ancienneté	17
ARTICLE 10	MOUVEMENT DE MAIN D’ŒUVRE – SÉCURITÉ D’EMPLOI	18
	Postes nouveaux ou vacants de façon permanente	18
	Poste temporaire ou vacant temporairement	18
	Plan d’effectif	19
	Tâche de surveillance	19
	Contrat à forfait	19
	Mise en disponibilité	20
	Mise à pied	20
	Retour au travail	21
ARTICLE 11	CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L’INSTITUTION – FERMETURE	22
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES	23
ARTICLE 13	ASSURANCE COLLECTIVE	24
ARTICLE 14	CONGÉS DE MALADIE	25
ARTICLE 15	DROITS PARENTAUX	26
	SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	26
	SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ	26

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE _____	28
CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP, MAIS ADMISSIBLES AU RAE _____	28
CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP ET AU RAE _____	29
SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT _____	30
AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL _____	30
AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX _____	31
SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX _____	32
CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE _____	32
CONGÉS À L'OCCASION DE L'ADOPTION _____	33
CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION _____	35
CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT _____	35
CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES _____	37
ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX _____	39
ARTICLE 17 CHARGE PUBLIQUE - travail À L'ÉTRANGER _____	41
ARTICLE 18 <i>modification aux conditions de travail</i> _____	42
ARTICLE 19 <i>perfectionnement</i> _____	42
ARTICLE 20 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE _____	43
ARTICLE 21 <i>congé À traitement autofinancé</i> _____	44
ARTICLE 22 <i>semaine de travail</i> _____	48
ARTICLE 23 <i>heures supplémentaires</i> _____	48
ARTICLE 24 <i>plan d'effectif, et PLAN DE classification</i> _____	48
ARTICLE 25 <i>calcul des années d'EXPÉRIENCE</i> _____	48
ARTICLE 26 <i>reconnaissance de la scolarité</i> _____	49
ARTICLE 27 <i>avanCement d'échelon</i> _____	49
ARTICLE 28 <i>salaire</i> _____	49
ARTICLE 29 <i>vacances et congés fériés</i> _____	50
SECTION I – VACANCES _____	50
SECTION 2 - CONGÉS FÉRIÉS _____	51
ARTICLE 30 DIVERS _____	52
ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION _____	52

ANNEXE A	PLAN D'EFFECTIF 2016-2017	54
ANNEXE B	PLAN DE CLASSIFICATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES	58
	SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES	58
	TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN AUDIOVISUEL	59
	TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	60
	TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE	61
	TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE, CLASSE PRINCIPALE	62
	TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIR	63
	ORTHOPÉDAGOGUE	67
ANNEXE C	contrats d'engagement	70
	<i>Lettre d'entente - Animateur</i>	72

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE – JURIDICTION – OBLIGATIONS DES PARTIES

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés actuels et futurs couverts par le certificat d'accréditation émis en sa faveur, en vertu du Code du travail du Québec, le 12 août 1998 pour représenter « Tous les professionnels non enseignants, les animateurs de vie étudiante, le personnel de soutien technique, les conseillers sportifs et les surveillants, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des surveillants de fin de semaine, de l'agent de gestion financière et du conseiller en orientation », 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 salariés couverts par l'accréditation.

En tout temps, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de modifier, d'ajouter, de soustraire ou d'autrement adapter 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 que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'employeur.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres : le droit d'engager, d'accorder la permanence, de non rengager, de mettre à pied et de congédier, de même que de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner, et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution. L'employeur exerce ce droit en conformité avec la convention.

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

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

Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs salariés 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 salarié 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 statut syndical, 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 du salarié 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 le salarié. Il est entendu que le harcèlement psychologique comprend le harcèlement sexuel.

Droit du salarié

Tout salarié 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 forme un comité consultatif qui a pour mandat de faire des recommandations sur l'élaboration d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique et comportant des mécanismes de prévention.

Dans les douze (12) mois de la signature de la convention, l'employeur et le syndicat conviennent de travailler à l'élaboration d'un mécanisme de traitement des plaintes hors procédure de grief.

Ce mécanisme doit contenir des garanties suffisantes de confidentialité. Le comité détermine son mode de fonctionnement.

Ce mécanisme doit faire l'objet d'une lettre d'entente et d'une publication par l'employeur auprès de tous les syndiqués.

1.09 Les parties reconnaissent que le Séminaire Saint-François est une institution catholique et les salariés respectent et favorisent ce caractère.

1.10 Tout document didactique conçu et produit par un salarié en dehors de son travail régulier 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 de service continu d'un salarié à temps complet ou à temps partiel.
- 2.03 Année d'engagement
Généralement, période du 1^{er} septembre au 30 juin ou du 1^{er} septembre au 31 août selon le contrat du salarié.
- 2.04 Année de scolarité
Année complète de scolarité reconnue comme telle en vertu du Manuel d'évaluation de la scolarité du MELS.
- 2.05 Année d'expérience
Année d'exercice d'un titre d'emploi et toute autre année équivalente, reconnue conformément à la convention.
- 2.06 Congé d'études
Période de libération partielle ou complète de toute charge professionnelle, avec ou sans traitement, aux fins d'études ou de perfectionnement.
- 2.07 Congédiement
Mesure disciplinaire dont l'effet est de rompre d'une façon définitive le lien d'emploi.
- 2.08 Mesure disciplinaire
Sanction correspondant à un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement.
- 2.09 Mise à pied
Non rengagement d'un salarié pour manque de travail ou pour des motifs économiques ou organisationnels.
- 2.10 Mise en disponibilité
Situation du salarié permanent dont le poste est réduit ou aboli qui ne peut déplacer et qui bénéficie des dispositions de l'article 9 de la convention.
- 2.11 Non rengagement
Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un salarié.
- 2.12 Conjointes
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.

- 2.13 Convention
Convention collective de travail.
- 2.14 Employeur
Séminaire Saint-François, appelé aussi « l'institution ».
- 2.15 Personnel non enseignant
Les salariés visés par l'accréditation émise par le ministère du Travail le 12 août 1998 pour représenter : « Tous les professionnels non enseignants, les animateurs de vie étudiante, le personnel de soutien technique, les conseillers sportifs et les surveillants, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des surveillants de fin de semaine, de l'agent de gestion financière et du conseiller en orientation. »
- 2.16 Catégories d'emploi
- catégorie Professionnelle
 - catégorie Soutien technique
 - catégorie Soutien para-technique
- 2.17 Catégorie soutien para-technique
Poste qui exige un diplôme de secondaire V ou d'être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.
La catégorie soutien para-technique inclue le poste de surveillant d'élèves.
- 2.18 Catégorie soutien technique
Poste qui exige un diplôme d'études collégiales ou une expérience équivalente.
- La catégorie soutien technique regroupe les classifications suivantes :
- a) Technicien en informatique;
 - b) Technicien de travaux pratiques;
 - c) Responsable de la bibliothèque;
 - d) Technicien en éducation spécialisée;
 - e) Technicien en audio-visuel;
 - f) Technicien en loisir.
- 2.19 Catégorie professionnelle
Poste qui exige normalement un diplôme universitaire de premier cycle ou une expérience équivalente.
La catégorie professionnelle regroupe les classifications suivantes :
- a) Animateur de vie étudiante;
 - b) Orthopédagogue
- 2.20 Plan d'effectif
Répartition annuelle de tous les postes non-enseignants, pour chacune des catégories d'emploi.
Le plan d'effectif adopté annuellement constitue une annexe à la convention et en fait partie intégrante.
- 2.21 Plan de classification
Plan de classification des commissions scolaires francophones, comportant des titres d'emploi couverts par la présente convention.

- 2.21 Salarié à temps complet
Salarié qui travaille ou est rémunéré au moins 190 jours sur une période d'une année scolaire.
- 2.22 Salarié à temps partiel
Salarié qui travaille ou est rémunéré pour moins de 190 jours sur une période d'une année scolaire.
- 2.23 Salarié occasionnel
Salarié engagé pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour un surcroît de travail.
- 2.24 Salarié permanent
Salarié ayant complété la période d'essai prévue à la convention.
- 2.25 FNEEQ
Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec – CSN.
- 2.26 Grief
Mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention entre l'employeur et le syndicat, ou un ou plusieurs salariés.
- 2.27 Jour ouvrable
Jour du calendrier scolaire où l'école est ouverte, incluant les journées pédagogiques.
- 2.28 Poste vacant temporairement ou nouvellement créé
Poste vacant de façon permanente ou temporaire, ou poste nouvellement créé.
- 2.29 RAE
Régime d'assurance-emploi.
- 2.30 RQAP
Régime québécois d'assurance parentale.
- 2.31 Salaire
Rémunération prévue aux échelles de salaires des catégories d'emploi technique, para-technique et professionnelle pour les commissions scolaires francophone.
- 2.32 Syndicat
Syndicat du personnel du Séminaire Saint-François.
- 2.33 Traitement
Rémunération totale prévue à la convention, incluant les avantages sociaux.

ARTICLE 3 AFFICHAGE ET 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 L'employeur met à la disposition du syndicat un local que ce dernier peut utiliser aux fins de secrétariat.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICALE

- 4.01 À chaque période de paie, l'employeur prélève sur le salaire brut de chaque salarié, 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 salarié et des autres informations prévues à l'annexe « D » de la convention.

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

ARTICLE 5 CONGÈS POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 5.01 Un salarié 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 salarié 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 deux (2) jours ouvrables si l'absence vise plus de trois (3) salariés.
Le salaire du salarié est maintenu pendant la durée de l'absence.
Toute libération pour activités syndicales est demandée par un représentant autorisé du syndicat. La demande écrite indique le nom du salarié à libérer, l'activité concernée et la durée de la libération.

Le syndicat ne doit rembourser l'employeur que lorsqu'il y a lieu de pourvoir effectivement au remplacement du salarié absent.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) le coût réel du remplacement

ou

b) le traitement du salarié libéré calculé en fonction du nombre de jours prévus à son contrat.

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

- 5.02 **Renouvellement de la convention**
En vue du renouvellement de la convention, le syndicat peut libérer un maximum de deux (2) salariés pour la préparation de la négociation.
Le syndicat avise l'employeur au moins deux (2) jours à l'avance et indique le nom du salarié, la date et la durée de la libération. L'employeur assume un maximum de deux (2) jours de libération pour deux (2) salariés. Les libérations assumées par l'employeur sont calculées en heures pour un total de vingt-six (26) heures.
Le syndicat rembourse selon les règles prévues à la clause 5.01, le salaire équivalent aux heures de libération prises au-delà des vingt-six (26) heures assumées par l'employeur.
Lors de la négociation de la convention, un maximum de deux (2), membres du comité de négociation, sont libérés par l'employeur sans perte de traitement pour chaque journée où il y a une séance de négociation. La clause 5.04 ne s'applique pas lors des absences pour la négociation de la convention.
- 5.03 Lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief, le représentant du syndicat et le salarié concerné peuvent s'absenter pour la période de temps nécessaire et ce, sans perte de salaire et sans remboursement par le syndicat.
Tout salarié dont le témoignage est exigé à cette occasion peut s'absenter pendant la période de temps où sa présence est requise.
L'employeur est avisé de telles absences dans un délai raisonnable.
- 5.04 Une libération pour une absence visée par la clause 5.01 ou pour l'excédent des vingt-six (26) heures allouées pour la préparation de la négociation en vertu de la clause 5.02 peut être refusée :
- a) si le salarié a été libéré pendant l'année scolaire en cours pour une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
 - b) si la demande suppose une absence supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 5.05 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
De la même façon l'employeur peut en tout temps rencontrer les représentants officiels du syndicat la demande.
- 5.06 Les fonctions des représentants élus des salariés sont aménagées de telle sorte qu'ils puissent bénéficier de deux (2) demi-journées libres de toute tâche par cycle de dix (10) jours, à raison d'une demi-journée par semaine (au maximum 1 vendredi)
Si la présidence du syndicat est assumée par un salarié de l'accréditation du personnel non-enseignant, il doit bénéficier de libérations équivalentes à ce qui est prévu à la clause 5.06 de la convention des enseignants.
C'est libérations doivent être convenues au CRT.
- 5.07 a) Un salarié 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 du salarié est remboursable mensuellement par la FNEEQ ou le syndicat.
Le salarié 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 1^{er} juin précédent son retour. Le retour doit coïncider avec le début de l'année scolaire. Si le salarié 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, le salarié bénéficie d'un congé sans traitement à compter de la date de l'avis de retour.

b) Un salarié 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. Le salarié 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 1^{er} juin précédant son retour. Le retour doit coïncider avec le début de l'année scolaire. Le salarié 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.

5.08 Un salarié peut obtenir une libération de sa tâche, sans réduction de salaire dans les circonstances suivantes :

- a) Assister à des conférences ou congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre;
- b) Donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- c) Participer à des travaux d'ordre éducatif.

La demande doit être présentée par écrit au moins dix (10) jours à l'avance avec copie au syndicat.

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 salariés pour l'année courante, conformément à l'annexe « E » Fiche du salarié.
- 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 de salariés.
- 6.02 L'employeur transmet simultanément au syndicat deux (2) copies de tout document et de toute communication adressés aux salariés 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 salariés 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 salariés y sont représentés.

ARTICLE 7 COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

7.01 Le CRT est l'organisme de rencontre des parties et 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 d'au moins deux (2) représentants de chaque partie.

7.02 Le CRT adopte ses règles de procédure et les consigne dans un procès-verbal. Chaque partie peut exiger que soient inscrits au procès-verbal tous les éléments de son argumentation.

Les décisions sont prises à l'unanimité et sont consignées au procès-verbal de chaque rencontre. Le procès-verbal doit être adopté à chaque séance et signé par les parties.

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 À l'occasion de la première rencontre annuelle, le CRT s'élit un président et un secrétaire. Chaque partie occupe l'un des deux (2) postes alternativement d'année en année.

7.04 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Une partie peut s'adjoindre un conseiller. Elle doit en informer l'autre partie lors de la convocation.

7.05 Lors d'une demande de rencontre, le président doit convoquer le CRT dans les cinq (5) jours ouvrables par un avis écrit indiquant le lieu et l'heure de la rencontre ainsi que l'ordre du jour.

La réunion du CRT doit se tenir dans les cinq (5) jours ouvrables de la convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

7.06 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.

7.07 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 salarié non permanent;
- c) Les contestations à la liste d'ancienneté;
- d) Tout litige relatif à la reconnaissance des années d'expérience d'un salarié;
- e) Tout litige consécutif à l'attribution ou à la modification des caractéristiques ou des tâches d'un poste de l'une ou l'autre des catégories d'emploi;
- f) Lors de mises en disponibilité ou de mises à pied.

7.08 Lorsque le CRT doit étudier ou décider d'une situation concernant un salarié, il doit l'en aviser et lui

offrir par écrit de rencontrer le comité.

La décision du CRT est communiquée au salarié.

En l'absence de décision au CRT, le salarié est avisé dans un délai raisonnable avant que ne soit prise une décision le concernant.

- 7.09 À défaut d'entente, l'employeur décide conformément aux pouvoirs qui lui sont reconnus dans la convention. Cette décision peut être contestée conformément à la procédure de grief et d'arbitrage de l'article 20.

ARTICLE 8 RESPONSABILITE CIVILE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 8.01 L'employeur doit prendre fait et cause pour un salarié 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 salarié 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 salariés 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 salarié pour la perte totale ou partielle, de biens personnels normalement utilisés ou apportés à l'école aux fins de son travail.

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

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

- 8.04 Si un salarié est victime d'un accident de travail, l'employeur :

- a) Fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) dont copie est transmise au syndicat;
- b) Verse au salarié, tant que sa réserve de congés de maladie n'est pas épuisée, la différence entre son salaire régulier et la prestation accordée par la CSST. La réserve de congés de maladie diminue d'une proportion égale à la fraction de salaire versée par l'employeur.

ARTICLE 9 ENGAGEMENT – PÉRIODE D’ESSAI – PERMANENCE – ANCIENNETÉ

Engagement

- 9.01 Le contrat d'engagement d'un salarié doit être écrit et conforme au formulaire prévu à l'annexe « C ». Une copie du contrat est transmise au syndicat dès sa signature.
Lors de la signature du contrat d'engagement, l'employeur remet un exemplaire de la convention.
Le salarié embauché fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience, avant la signature de son 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.

Période d'essai

- 9.02 Pour les postes de la catégorie Soutien technique et Soutien para technique, la période d'essai d'un salarié à temps plein est de dix (10) mois de service continu.
Pour les postes de la catégorie Professionnelle, la période d'essai prend fin le 15 mai de la deuxième année d'engagement.
- 9.03 La période d'essai d'un salarié à temps partiel est de dix (10) mois et se calcule au prorata des heures de travail d'un poste à temps complet. La période d'essai ne peut excéder 36 mois de service continu.
- 9.04 Au cours de la période d'essai, l'employeur procède à l'évaluation du salarié mais il doit rencontrer le salarié au moins une (1) fois, autant que possible, vers le milieu de chaque année d'engagement.
- 9.05 Le résultat de l'évaluation est communiqué par écrit au salarié. Le salarié peut demander à rencontrer l'employeur au sujet de son évaluation. Il peut être accompagné, lors de cette rencontre, par un représentant syndical.
- 9.06 Le salarié non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de griefs en cas de non rengagement de même que sur la démarche d'évaluation stipulée à la clause 9.04.
- 9.07 Le CRT peut décider de prolonger la période d'essai du salarié pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Permanence

- 9.08 La permanence est acquise au salarié lorsque la période d'essai est complétée selon les dispositions qui précèdent et son contrat se renouvelle automatiquement chaque année, sous réserve des dispositions de la convention relatives au mouvement de main d'œuvre.

Ancienneté

- 9.09 L'ancienneté se calcule en année, en mois et en jours. L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule au prorata de ses heures de travail.
- 9.10 L'ancienneté s'acquiert à la fin de la période d'essai et s'établit rétroactivement à la date du premier jour de travail.
- 9.11 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences ou les congés prévus à la convention à moins de stipulations contraires.

- 9.12 L'ancienneté est maintenue, mais cesse de s'accumuler dans les circonstances suivantes :
- a) pendant les trois (3) premières années où le salarié occupe un poste hors de l'unité de négociation
 - b) pendant un congé pour charge publique en vertu de l'article 17
 - c) pendant un congé pour affaires personnelles en vertu de la clause 16.05
- 9.13 L'ancienneté et l'emploi se perdent dans les seules circonstances suivantes :
- a) le départ volontaire;
 - b) après vingt-quatre (24) mois de mise à pied, sauf si le salarié obtient un poste pour le début de l'année d'engagement suivant l'échéance des vingt-quatre (24) mois;
 - c) suite au refus ou à la négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les quinze (15) jours d'un rappel fait par poste certifiée et expédié à sa dernière adresse connue;
 - d) suite à un congédiement non contesté ou maintenu par une sentence arbitrale;
 - e) après trois (3) années à occuper un poste hors de l'unité de négociation;
 - f) après une absence de quarante-huit (48) mois pour cause de maladie ou d'accident, incluant une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Liste d'ancienneté

- 9.14 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite, au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'employeur affiche la liste d'ancienneté. Une copie de la liste est transmise au syndicat.
- 9.15 L'employeur établit la liste d'ancienneté en ordre décroissant. Cette liste indique pour chaque salarié :
- a) le nom
 - b) le statut (permanent, temporaire, à l'essai)
 - c) la date d'embauche
 - d) l'ancienneté en années, mois et jours
 - e) la catégorie et le titre d'emploi
 - f) la nature du poste occupé (régulier, temporaire, remplacement)
- 9.16 L'affichage est d'une durée de trente (30) jours et doit être envoyée par courriel aux salariés absents pendant plus de dix (10) jours.
- 9.17 Les contestations à la liste d'ancienneté doivent être déposées par écrit à l'employeur pendant la période d'affichage. L'employeur transmet les contestations au syndicat à mesure qu'il les reçoit.
- 9.18 À l'échéance de la période d'affichage, la liste d'ancienneté devient officielle, à l'exception des contestations reçues. Seules les modifications apportées à cette liste par rapport à liste précédente sont contestables.
- 9.19 Dans les dix (10) jours suivants l'échéance de la période d'affichage, les contestations reçues sont discutées au CRT.
Les contestations qui demeurent sans solution sont traitées selon la procédure d'arbitrage prévue à la convention.
- 9.20 La liste d'ancienneté officielle est affichée dans les cinq (5) jours de la tenue du CRT avec mention des contestations soumises à l'arbitrage.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE MAIN D'ŒUVRE – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Postes nouveaux ou vacants de façon permanente

- 10.01 Tout poste nouveau ou vacant de façon permanente doit être affiché pendant sept (7) jours. Pendant les mois de juillet et d'août, l'employeur informe les salariés par courriel. Une copie de tout affichage et du courriel s'il y a lieu, est transmise au syndicat.
Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut, sur avis motivé donné au syndicat, ne pas afficher un poste laissé vacant en raison du départ définitif d'un salarié.
- 10.02 Le salarié pose sa candidature par écrit pendant la période d'affichage prévue. Une copie de toute candidature est transmise au syndicat.
Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences de qualification. Les exigences de qualification doivent être pertinentes et en relation avec les tâches à exécuter.
- 10.03 L'employeur affiche le nom du salarié qui a obtenu le poste pendant sept (7) jours. Une copie de cette nomination est transmise au syndicat.
- 10.04 Le salarié qui obtient le poste est affecté à ce nouveau poste, à moins d'entente contraire avec le syndicat.
- 10.05 Le salarié qui obtient un nouveau poste a droit à une période familiarisation de trois (3) mois pour démontrer qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Pendant cette période, le salarié peut choisir de retourner à son ancien poste.
Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut retourner le salarié à son ancien poste, après une période de quinze (15) jours de travail, s'il est manifeste qu'il ne répond pas aux exigences normales de la tâche et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Poste temporaire ou vacant temporairement

- 10.06 Un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de plus de vingt (20) jours est comblé pour toute la durée de la vacance.
- 10.07 Le poste est offert, par ordre d'ancienneté, aux salariés qui répondent aux exigences normales du poste.
- 10.08 Le salarié reçoit le traitement applicable au poste temporaire pour la période du remplacement.
- 10.09 À la fin du remplacement, le salarié reprend le poste occupé avant le remplacement avec tous les droits et avantages, comme s'il n'avait jamais quitté.
Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent lors d'un remplacement à un poste cadre, et ce, pour la durée maximale prévue à la clause 9.13 e.
- 10.10 Pendant les trois (3) premiers mois d'un remplacement, le salarié peut choisir de retourner à son ancien poste.
- 10.11 Lorsque l'application des dispositions de la convention n'a pas permis de combler un poste temporairement inoccupé, l'employeur peut procéder à l'embauche.
- 10.12 Le contrat d'engagement temporaire se fait par écrit et doit stipuler :
- a) Le titre du poste ;
 - b) Le nom du salarié détenteur du poste ;
 - c) Le motif et la durée de l'absence.

Le salarié engagé temporairement bénéficie des dispositions de la convention à l'exception de la procédure de grief en cas de congédiement et la procédure d'acquisition de la permanence.

- 10.13 Le contrat du salarié engagé temporairement prend fin au retour du salarié détenteur du poste.

Plan d'effectif

- 10.14 Au plus tard le premier (1^{er}) mai, l'employeur soumet au CRT un projet de plan d'effectif pour les salariés couverts par l'unité d'accréditation.
Pour la prestation des services et sans que cela n'entrave l'évolution de l'institution, l'élaboration et l'adoption du plan d'effectif par l'employeur tient compte, notamment de la pratique passée et des besoins du service.
Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de déterminer les services qu'il entend maintenir, abolir ou créer au plan d'effectif.
Les parties cherchent à s'entendre quant au projet de plan d'effectif soumis par l'employeur. À défaut d'entente, l'employeur peut adopter le plan soumis ou modifié.
Au plus tard le quinze (15) mai de chaque année, le plan d'effectif pour l'année suivante doit être adopté. Il prend effet le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire suivante.
L'employeur ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue au plan d'effectif.

- 10.15 Le plan d'effectif adopté comprend les éléments suivants :

A) Le nombre de postes maintenus par catégorie d'emploi incluant pour chacun des postes :
la répartition de ces postes
les éléments constituant la tâche
la nature du poste : régulier, temporaire et temps plein ou temps partiel
le nombre d'heures de travail par semaine
la semaine normale de travail
la répartition des jours de travail sur le calendrier scolaire

- B) Les postes *en surplus* et, pour chaque poste, le motif de son abolition;

Le plan d'effectif adopté pour l'année scolaire 2016-2017 figure à l'Annexe A.

- 10.16 L'abolition d'un poste ne doit pas avoir pour effet de créer une surcharge indue de tâche chez les salariés à temps complet déjà en poste.

Tâche de surveillance

- 10.17 Malgré toutes dispositions contraires de la convention et malgré le plan d'effectif des tâches de surveillance peuvent être accomplies par un salarié des catégories professionnel ou soutien technique. Ces tâches et les heures de travail sont distinctes du poste de la catégorie du salarié et s'ajoutent à son horaire de travail et la rémunération est celle prévue à la lettre d'entente sur les surveillants du midi.

Contrat à forfait

- 10.18 L'employeur ne peut accorder de contrats à forfait pour les classes d'emplois couvertes par l'accréditation des salariés couverts par la convention.

- 10.19 Aucune mise en disponibilité, ni mise à pied, ni déplacement, ni abolition de poste, ne peut résulter de l'attribution d'une tâche couverte par l'accréditation à une personne non couverte par l'unité d'accréditation.

Mise en disponibilité

- 10.20 Au plus tard le quinze (15) mai, l'employeur, avise le salarié touché par l'abolition ou la réduction de son poste en lui indiquant le motif de l'abolition.
- 10.21 Le salarié dont le poste est aboli ou réduit, peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, dans toutes les catégories d'emploi, pourvu qu'il réponde aux exigences de qualifications du poste.
- 10.22 Le salarié déplacé peut à son tour, déplacer un autre salarié selon la même procédure et les mêmes conditions que la clause précédente et ainsi de suite.
- 10.23 Un salarié peut déplacer un salarié sur un poste temporairement vacant. Cependant, il doit indiquer un choix de poste définitif à occuper à l'échéance du poste temporaire.
- 10.24 Le salarié permanent qui n'exerce pas son droit au déplacement ou qui ne peut déplacer par manque d'ancienneté ou de qualifications, est mis en disponibilité.
- 10.25 Le salarié mis en disponibilité maintient son lien d'emploi.
- 10.26 Le régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi prévu aux clauses **9.22 et 9.23 de la convention collective des enseignants 2016-2018**, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
- 10.27 L'employeur s'engage à faire les démarches nécessaires, auprès de Développement des ressources humaines Canada (D.R.H.C.) afin d'apporter, s'il y a lieu, les correctifs nécessaires à ce régime pour y inclure le personnel couvert par la convention.

Mise à pied

- 10.28 Le salarié permanent est en mise à pied si, au quinze (15) mai de l'année d'engagement de sa mise en disponibilité, il n'a fait l'objet d'aucun rappel au travail.
- 10.29 Le salarié 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) son nom est inscrit sur la liste de rappel de l'employeur durant une période de vingt-quatre (24) mois.
 - c) il reçoit un montant forfaitaire équivalent à 2.5 % du salaire de l'année en cours prévu à l'échelle et multiplié par le nombre d'années complètes d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) ans d'ancienneté. Ce calcul se fait au prorata de la charge de travail du salarié. Ce montant forfaitaire lui est versé à la fin de son année de mise en disponibilité.

d) il reçoit un montant égal à soixante pour cent (60 %) du total de ses jours de congés de maladie accumulés. Ces jours de maladie sont remboursables à cent pour cent (100%) du salaire en vigueur au moment du paiement.

Retour au travail

- 10.30 Le salarié absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la convention bénéficie, à son retour, des dispositions prévues aux clauses 10.21 à 10.29.
- 10.31 Le salarié permanent mis à pied et rappelé sur un poste régulier à temps complet doit reprendre le travail dans les vingt (20) jours d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.
Le salarié permanent mis à pied et rappelé sur un poste régulier comportant un nombre d'heures moindre que le poste occupé lors de sa mise à pied, peut refuser le rappel au travail sans perdre son lien d'emploi et continuer à bénéficier des avantages applicables.
- 10.32 Avant tout nouvel engagement, l'employeur rappelle les salariés permanents à temps complet inscrits sur la liste de rappel et par ancienneté.

ARTICLE 11 CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION – FERMETURE

- 11.01 En cas de cession ou de transfert projeté 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 salariés sont obligatoirement discutés au CRT qui recommande les mesures appropriées pour résoudre 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 de salariés 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 de salariés, 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 salariés 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 10.29 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, le salarié reçoit, à titre de prime de séparation, un montant forfaitaire équivalent aux dispositions suivantes :
- a) Le solde du nombre de jours accumulés et non utilisés dans sa banque de jours de maladie, au 31 août de l'année d'engagement précédant l'année de la cessation;
 - b) La totalité des jours de congé de maladie non utilisés et accordés en vertu de la convention pour l'année d'engagement en vigueur au moment de la cessation;
 - c) Douze pour cent (12 %) 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 du salarié par le total des années d'ancienneté de tous les salariés permanents.
- Les jours monnayables en vertu des paragraphes a) et b) le sont selon leur pleine valeur reconnue à ce moment.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au salarié 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 salarié 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 le salarié concerné de la problématique et lui donner l'occasion d'expliquer sa vision de la situation. Le salarié peut demander à ce 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, le cas échéant, afin que le salarié puisse répondre aux attentes. Une copie de cet avis doit être envoyée au syndicat.
Un délai suffisant doit être donné au salarié pour lui permettre de rectifier la situation avant de procéder à une mesure disciplinaire.
Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié 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 du salarié, ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.
- 12.04 Malgré la clause 12.03, lorsqu'un salarié commet une faute grave nécessitant une intervention immédiate, l'employeur le suspend temporairement par avis écrit.
Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, le salarié ou le syndicat peut convoquer le CRT pour discuter de la situation. Dans ce même délai, le salarié 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 Le salarié a droit de consulter son dossier personnel et peut être accompagné d'un représentant du syndicat. L'employeur peut être présent. Le salarié peut obtenir une copie de tout document de son dossier personnel, et ce, sans frais.

ARTICLE 13 ASSURANCE COLLECTIVE

- 13.01 Dès son embauche, le salarié est admissible et doit adhérer à l'assurance collective, laquelle inclue 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 participe au paiement de l'assurance collective en payant au salarié dont le contrat de travail annuel est de cent quatre-vingt-dix (190) jours et plus, un montant forfaitaire mensuel en fonction du plan d'assurance auquel il participe.
Le montant forfaitaire mensuel est versé pour les douze (12) mois de l'année, et ce, quel que soit la durée du contrat du salarié.
Couverture d'assurance individuelle : 64,14 \$
Couverture d'assurance familiale : 112,04 \$
- Le salarié à temps partiel bénéficie de ce montant forfaitaire au prorata de ses heures de travail. La part assumée par l'employeur est d'abord imputée à l'assurance maladie. Le salarié qui est exempté de l'assurance maladie, voit la part de l'employeur affecté au paiement de l'assurance vie de base. Le montant forfaitaire reçu de l'employeur ne s'applique pas à la portion de la prime pour l'assurance salaire, laquelle est payée entièrement par le salarié.
Les sommes non utilisées dans la portion employeur servent à diminuer ou couvrir les coûts de l'assurance vie de base. Les montants forfaitaires indiqués ci-haut sont des montants maximums et peuvent être moindres si le montant de la prime effectivement payée par le salarié est moindre.
- Les montants forfaitaires mensuels payables sont ajustés au 30 juin de chaque année selon l'indice des prix à la consommation (I.P.C.), déterminé par Statistique Canada pour la province de Québec, pour la période de douze (12) mois précédant cette date, sans toutefois excéder trois pour cent (3 %) par année.
- 13.03 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 Le salarié 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, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son absence ou celui qu'il a obtenu 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 salariés et à faire parvenir mensuellement toutes les sommes dues à l'assureur désigné.
- 13.07 Le syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables. Lors des deux premières années d'engagement d'un salarié, et aussi souvent que nécessaire, l'employeur couvre le délai de carence de l'assurance lorsque la banque de congés de maladie du nouveau salarié à temps complet l'exige.
De plus, l'employeur avise l'assureur au quinzième (15^e) jour de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.

ARTICLE 14 CONGÉS DE MALADIE

- 14.01 Tout salarié qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé sans perte de salaire, conformément aux dispositions qui suivent.
- 14.02 Lors d'une absence, le salarié informe l'employeur de la cause de son absence et ce, autant que possible dès la première (1^{re}) journée.
Pour toute absence de trois (3) jours et moins, l'employeur accepte une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence.
Si l'absence excède trois (3) jours, l'employeur peut exiger que le salarié produise un certificat médical attestant cette incapacité physique.
- 14.03 Lors de sa première (LRD) année d'engagement, le salarié à temps complet a droit à un crédit de neuf virgule six (9,6) jours à titre de congé de maladie. Le salarié embauché en cours d'année, obtient le crédit de jours de maladie calculé au prorata du nombre de mois d'emploi.
- 14.04 À partir de sa deuxième année d'engagement, le salarié à temps complet a droit, pour chaque mois, à un crédit de zéro virgule huit (0.8) jour à titre de congé de maladie.
- 14.05 Le salarié à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu aux clauses 14.03 et 14.04 mais au prorata de ses heures de travail.
- 14.06 Les jours de congé de maladie non utilisés sont cumulables en banque jusqu'à concurrence de soixante (60) jours.
Malgré l'alinéa précédent, les salariés qui avaient plus de soixante (60) jours de maladie en banque en date du premier janvier 2006, conservent le droit de cumuler des jours de maladie jusqu'à concurrence de ce nombre.
- 14.07 À la première paie de chaque année scolaire, l'employeur monnaie à soixante-dix pour cent (70 %) les cinq (5) premiers jours de maladie non utilisés dans la mesure où la banque conserve le nombre de jour nécessaire pour combler le délai de carence prévu par l'assurance salaire. Le solde des jours de maladie non pris est cumulé dans la banque jusqu'à concurrence du nombre de jours maximum que peut contenir la banque du salarié. Au plus tard, le 31 août de chaque année, l'employeur fait connaître au salarié l'état de sa banque de congés de maladie.
Lors d'une invalidité, les congés de maladie sont utilisés pour les jours prévus au délai de carence de l'assurance salaire.
- 14.08 Lors de la rupture définitive de son lien d'emploi, le solde non utilisé des jours de congés de maladie accumulés en banque par le salarié permanent lui est payé à cent pour cent (100%) en tenant compte, le cas échéant, de l'application antérieure de la clause 10.29 d.

Malgré le paragraphe précédent, si la rupture définitive du lien d'emploi est suite à une démission, ou un congédiement, les jours de congé de maladie accumulés sont monnayables à cinq pour cent (5%) par année de service. La banque est monnayable à cent pour cent (100%) seulement après vingt (20) ans de service.
- 14.09 Lors d'une invalidité permanente, le salarié peut toucher immédiatement le solde de sa banque de congés de maladie, sans pour autant rompre son lien d'emploi; un avis médical établissant cette invalidité est transmis au préalable à l'employeur.
- 14.10 L'employeur peut, pour des motifs raisonnables, exiger qu'un salarié se soumette à un examen

médical chez un médecin choisi par les parties ou, à défaut d'entente, par un tiers désigné par les médecins des parties.

- 14.11 Le salarié déclare son absence pour maladie en heures de travail. Le salarié peut prendre ses heures de maladies disponibles soit : à l'heure, à la demi-journée ou à la journée selon son besoin.

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 salarié 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 sont versées que durant les semaines où le salarié ou la salariée reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE selon le cas.

Lorsque le salarié 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 le salarié ou la salariée 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 au salarié 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 au salarié 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 du salarié 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 la salariée 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 la salariée 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 la salariée 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) La salariée 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 déterminé au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 15.09, 15.10 ou 15.11 selon le cas.

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

D) La salariée a également droit à un congé de maternité tel que déterminé 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 la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée qui est admissible aux prestations du RQAP, ce congé est simultanément 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, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail et le compléter lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. De même, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle doit s'absenter à cause d'un accident ou d'une maladie autre qu'une maladie liée à la grossesse visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (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 liée à la grossesse, pour un maximum de six (6) semaines.

Durant cette suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur aucune indemnité. La salariée 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 la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 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, la salariée 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 la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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 La salariée 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 pour cent (7 %) est établie en considérant l'exemption faite à la salariée 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 salariée 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 La salariée 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 pour cent (93 %) de son traitement habituel.

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

Suite au délai de carence et pour toutes les semaines du congé de maternité, jusqu'à la vingtième (20^e) semaine, la salariée 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 pour cent (93 %) de son traitement habituel.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de 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 la salariée a droit parce qu'elle a bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée 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 La salariée 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, la salariée 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 pour cent (93 %) de son traitement habituel.

- 15.12 Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée 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 la salariée 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, la salariée 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.

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la 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 la salariée 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 la salariée 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.

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

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

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

15.18 A) La salariée 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 de la salariée, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire.

La demande peut également être faite si la salariée travaille régulièrement sur écran cathodique.

L'affectation peut être faite sur un poste autre qu'une salariée, 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 la salariée et les motifs à l'appui de la demande.

C) La salariée affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.

D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. La salariée qui allaite bénéficie de ce congé spécial jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.

Toutefois, pour la salariée 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 la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée 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 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail 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, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

15.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 15.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 15.17. La salariée 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, la salariée 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) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

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 le salarié.

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

Le salarié 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, le salarié 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, le salarié 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, le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli, les dispositions de la convention, notamment celles de l'article 10 s'appliquent.

Le salarié informe l'employeur le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité. La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

C) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

D) Le salarié 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 le salarié 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, le salarié 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) Le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité si la santé de son enfant l'exige. Le salarié 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, le salarié 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 La salariée ou le salarié 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 le salarié.

15.23 La salariée ou le salarié 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) La salariée ou le salarié 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. La salariée ou le salarié 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.

La salariée ou le salarié 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, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Pour la salariée ou le salarié 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 la salariée ou le salarié 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) le salarié qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée de la façon suivante:

le traitement qui aurait été reçu par le salarié 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) le salarié qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité calculée comme suit :

le traitement qui aurait été reçu par le salarié 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) Le salarié 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, le salarié peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

E) Sur demande du salarié, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la LNT ou si le salarié doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de le salarié pour une situation visée à l'article 79.8 de la LNT ou si le salarié 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 2^e cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. 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 au salarié 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) Le salarié 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, le salarié doit produire un certificat médical précisant la durée de la prolongation. Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La clause 15.29 durant cette période.

15.25 La clause 15.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 15.24 aux paragraphes B) et C) en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

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

Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption 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, le salarié 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 le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 15.22 paragraphes B) et C), il n'en résulte pas d'adoption, le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 15.27 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

CONGÉ 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. Suite à 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 prévu aux alinéas 1. et 2. ci-dessus.

ou

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

ou

c) Un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans. Durant ce congé, à moins d'entente différente, le salarié 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'ententes différentes :

1. le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, le salarié a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;

- pour l'année de travail complète suivante, le salarié a droit, 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 pour cent (50 %) de la tâche éducative :

- pour une seconde année de travail complète, le salarié a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

2. le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, le salarié 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 pour cent (50 %) de la tâche éducative:

- pour une seconde année de travail complète, le salarié a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

3. le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, le salarié a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;

- pour l'année de travail complète suivante, le salarié a droit 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 pour cent (50 %) de la tâche éducative;

- pour une seconde année de travail complète, le salarié 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 Le salarié 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, le salarié peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à la clause 15.28 alinéas 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, le salarié 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, le salarié accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une salariée ou un salarié 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, le salarié 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, le salarié 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, le salarié est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

- 15.30 Malgré la clause 15.28 e), lorsque la salariée prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

- 15.31 Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif 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, le salarié peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à la clause 15.28 e).

Sous réserve des autres dispositions de la convention, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant 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 le salarié 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 prévue 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 au salarié, 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.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 15.32. Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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

Le salarié qui veut mettre fin 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.

Le salarié 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.

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

15.35 Le salarié qui prend le congé de paternité prévu à la clause 15.21 A) le salarié 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 La salariée a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat. L'employeur déduit du traitement de la salariée non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 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 salariée 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 Le salarié 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 du salarié : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage, à condition de donner à l'employeur au moins cinq (5) jours de préavis;
 - b) Le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur du salarié : le jour du mariage;
 - c) La naissance ou l'adoption de son enfant : 5 jours;
 - d) Le décès du conjoint du salarié : sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - e) Le décès d'un enfant du salarié: sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - f) Le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles; le salarié conserve jusqu'à quatre (4) jours sur les cinq (5) jours prévus s'il agit comme exécuteur testamentaire. 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 du salarié et le décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié ou d'un confrère religieux : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - h) lorsque le salarié change de domicile : le jour du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit à ce titre à plus d'un (1) jour par année d'engagement;
 - i) Un maximum par année scolaire de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail;
 - j) Dans une cause matrimoniale où il est parti : jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables;
 - k) À l'occasion des procédures en vue de l'obtention de la citoyenneté canadienne, le salarié concerné 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 du salarié, celui-ci a droit à deux (2) jours additionnels.

- 16.02 Lorsque le salarié 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, le salarié 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 au salarié qui en fait la demande. L'employeur peut aussi considérer une demande qui lui est faite a posteriori si le salarié était dans l'impossibilité de la formuler avant de s'absenter.

- 16.05 Le salarié 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.
Le salarié doit signifier, avant le 1^{er} avril, son choix de prendre une deuxième année sans traitement ou bien de reprendre son poste.
Cependant, le salarié est considéré comme démissionnaire s'il fait défaut de confirmer, avant le 1^{er} avril de la deuxième année, qu'il reprend son poste.
- 16.06 a) Les congés prévus aux articles 79.1 à 79.16 de la LNT s'appliquent à tout salarié.
 b) Le congé pour obligations familiales prévu à l'article 79.7 de la LNT peut être fractionné à la journée ou demi-journée.
 c) Un salarié a droit à un congé partiel sans traitement pouvant aller jusqu'à 25 % de tâche pour s'occuper d'un membre de sa famille immédiate ayant des problèmes de santé. La durée de ce congé est pour une durée maximale d'une année.
- 16.07 Lorsqu'un salarié obtient un congé partiel de tâche d'un maximum de vingt-cinq pour cent (25 %), l'employeur doit prélever la cotisation au RREGOP à cent pour cent (100 %).
- 16.08 Le salarié 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 pour cent (25 %) de tâche ou moins. Le salarié qui bénéficie d'un congé partiel sans traitement supérieur à vingt-cinq pour cent (25 %) accumule son ancienneté au prorata de la charge qu'il accomplit.

ARTICLE 17 CHARGE PUBLIQUE - TRAVAIL À L'ÉTRANGER

- 17.01 Le salarié 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.

Le salarié doit retourner à son travail dans un délai de quinze (15) jours après la tenue du scrutin.

- 17.02 Si un salarié 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 le salarié.

- 17.03 Le salarié 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 le salarié 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, le salarié est réputé démissionnaire.

Si le salarié 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 des clauses relatives à la mise en disponibilité et à la mise à pied.

- 17.05 Lorsqu'un salarié 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 Le salarié qui désire aller travailler 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, le salarié 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 des clauses relatives à la mise en disponibilité et à la mise à pied.

- 17.08 Dans le cadre d'une entente approuvée par le MELS entre un salarié, l'employeur et le gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial, un salarié qui accepte de travailler 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 du salarié.

- 17.09 À son retour, le salarié en congé en vertu de la clause 17.08 est immédiatement affecté à la tâche 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, le salarié est considéré comme démissionnaire s'il fait défaut de confirmer deux (2) mois à l'avance qu'il désire reprendre son poste.

ARTICLE 18 MODIFICATION AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

- 18.01 Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs salariés 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.

ARTICLE 19 PERFECTIONNEMENT

- 19.01 L'employeur donne aux salariés des possibilités réelles et des facilités de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur poste ou tâche professionnelle.
- 19.02 Annuellement, l'employeur consacre au perfectionnement une somme équivalant à un pour cent (1 %) de la masse salariale des salariés. La somme totale consacrée au perfectionnement est gérée par le comité de perfectionnement.
- 19.03 Le salarié peut assister à des congrès, à des réunions et des formations après avoir obtenu l'autorisation du comité de perfectionnement. Le nombre de salariés pour chaque congrès est déterminé par le comité. Le choix des salariés s'effectue par le comité de
- 19.04 Le comité de perfectionnement est formé de deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par le syndicat.
- 19.05 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 salariés.
 - c) De choisir les candidats admissibles selon les normes établies.
- 19.06 Une demande de perfectionnement doit être présentée par écrit au comité dans les formes et délais prévus par le comité.
- 19.07 Les sommes versées aux fins de perfectionnement prennent la forme de bourses si elles sont inférieures à un dixième (1/10^e) du salaire du salarié.
- 19.08 Lorsqu'un salarié 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 pour les fonctionnaires provinciaux pour les frais de séjour et de déplacement publiés au 30 septembre de chaque année.
- 19.09 Le salarié en congé d'études sans traitement conserve tous ses droits et privilèges et accumule son expérience.
Le salarié continue de bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite, dans la mesure où il en assume la totalité des coûts.
- 19.10 Au retour du congé d'étude, le salarié présente une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

ARTICLE 20 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

20.01 Le syndicat ou le salarié 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.

20.02 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 pourront être reportés en tout temps et le salarié aura droit au montant total dont il a été privé, pour les derniers deux (2) ans précédant la découverte de l'erreur commise.

20.03 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.

20.04 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

20.05 L'employeur dispose de dix (10) jours pour répondre au grief par écrit. La réponse est transmise au Syndicat et au salarié concerné s'il y a lieu.

20.06 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 20.04.

20.07 Tous les délais prévus à l'article 20 sont de rigueur. Cependant, les délais sont suspendus entre le 30 juin et le 1^{er} septembre de chaque année.

20.08 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.

20.09 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.

20.10 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.

20.11 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- 20.12 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- maintenir, modifier ou rejeter la mesure disciplinaire imposée;
 - rétablir le salarié dans ses droits avec pleine compensation;
 - déterminer la compensation pour les avantages perdus et rétablir le salarié 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 le salarié 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.
- 20.13 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.
- 20.14 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.
- 20.15 La sentence lie les parties et est exécutoire au plus tard trente (30) jours après avoir été rendue.
- 20.16 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 21 CONGÉ À TRAITEMENT AUTOFINANCE

- 21.01 Le régime de congé à traitement autofinancé a pour but de permettre à un salarié permanent d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.
- 21.02 Le régime de congé à traitement autofinancé comporte une période de travail et une période de congé.
- 21.03 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 prévue aux clauses 21.12, 21.15 et 21.15 b).
- 21.04 La durée de la période de congé est d'une année de travail.
- 21.05 Le salarié 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 que les dates

- projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.
- 21.06 L'employeur ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement autofinancé d'un salarié invalide ou mis en disponibilité.
- 21.07 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 salariés. 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 au salarié.
- 21.08 Au terme de la période de congé, le salarié réintègre son poste, sous réserve des dispositions de la convention.
- 21.09 Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement autofinancé, le salarié 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 %

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

- 21.10 Aux fins d'un régime de retraite, pour le calcul de sa rente, le salarié 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 du salarié 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.

- 21.11 Advenant qu'un salarié 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 :

a) Si le salarié 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;

b) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le salarié ou l'employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le salarié durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement du salarié pendant la période de travail en application de la clause 25.09. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse ce solde au salarié;

c) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié 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; le salarié peut cependant racheter le temps de service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement soit deux cents pour cent (200 %) pour le RREGOP, cent pour cent (100 %) pour le RRE et le RRF.

Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement au salarié.

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

- 21.12 Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un salarié, 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 22.11 a), b), c) et d) s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

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

- 21.13 Lorsqu'un salarié 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 21.11 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Les cotisations versées en trop au régime 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 prélevement de la cotisation au régime de retraite.

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

- 21.14 Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, il prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 21.11 s'appliquent.

- 21.15 Advenant l'invalidité du salarié 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 du salarié 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 du salarié 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, le salarié peut choisir l'une des options suivantes :

- i) Continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le salarié 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, le salarié a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;

ii) 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, le salarié peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

À compter du début du quatrième (4^e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance salaire du salarié 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, le salarié est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- si le salarié 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.

21.16 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 21 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, la salariée 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.

21.17 Dans tous les cas où le salarié 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 22 SEMAINE DE TRAVAIL

- 22.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, répartie du lundi au vendredi, et la journée normale de travail est de sept (7) heures, à moins de disposition contraire au plan d'effectif.
- 22.02 Le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par journée de travail.
- 22.03 L'horaire de travail doit permettre au salarié de bénéficier d'une période de repas, sans traitement, d'une durée de soixante (60) minutes consécutives, sauf pour le salarié dont l'une des tâches est la surveillance du midi.

Le salarié qui doit demeurer au travail durant la plage horaire du midi d'une heure trente minutes (1h30), voit cette période comptabilisée dans ses heures de travail, tel que prévu au plan d'effectif. Cependant, il a droit à trente (30) minutes, sans traitement, pour sa période de repas en dehors de la plage horaire du midi.

ARTICLE 23 HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 23.01 Tout travail requis par l'employeur et effectué par le salarié, en plus du nombre d'heures de sa prestation de travail, prévue au plan d'effectif, est considéré comme des heures supplémentaires.
- 23.02 Les heures supplémentaires effectuées sont compensées à taux simple jusqu'à quarante (40) heures par semaine et à tau demi, à partir de la quarante-et-unième heure de travail dans une même semaine. Les événements qui font dépasser le nombre de quarante (40) heures par semaine sont précisés au plan d'effectif.
- 23.03 Après entente entre le salarié et l'employeur, les heures supplémentaires effectuées sont converties en temps au taux prévu ci-haut et s'ajoutent aux jours de vacances annuelles. Ces jours de vacances sont repris à un ou des moments à être entendus entre le salarié et l'employeur.
- 23.04 Le salarié dont la présence est requise lors d'une journée pédagogique ou lors de la journée « portes ouvertes » et que cette journée n'est pas normalement travaillée, est compensé par un congé équivalant à un moment établi après entente avec la personne salariée
- 23.05 Au 30 juin de chaque année, les heures supplémentaires qui n'ont pu être reprises en cours d'année sont payées au taux en vigueur.

ARTICLE 24 PLAN D'EFFECTIF, ET PLAN DE CLASSIFICATION

- 24.01 Le plan d'effectif apparait à l'annexe « A » de la convention et les titres d'emploi sont ceux du plan de classification des commissions scolaires francophones, qui apparait à l'annexe B à l'exception du titre d'emploi de « responsable de la bibliothèque ».
- 24.02 Tout poste doit être inclus dans l'une ou l'autre des catégories d'emploi prévues au plan de classification.

ARTICLE 25 CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

- 25.01 À l'embauche, le salarié est placé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience jugées pertinentes à l'exercice du poste qu'il occupe, conformément à la clause 28.01
- 25.02 Le salarié sans expérience est classé au premier échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions relatives à la reconnaissance de la scolarité prévue à la convention.
- 25.03 À moins de dispositions contraires, tout salarié acquiert une année d'expérience pour l'année couverte par le plan d'effectif.

ARTICLE 26 RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

26.01 Sur entente préalable entre l'employeur et le salarié concerné, une (1) année d'étude supérieure équivalant à trente (30) crédits universitaires, réussie et complétée, dans une spécialisation exigée pour - un poste du plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée un poste du plan de classification, équivaut à une année d'expérience pertinente, et ce, quel que soit le nombre d'années de scolarité rattaché à ce diplôme.

Le diplôme de deuxième cycle universitaire équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience pertinente.

26.02 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

26.03 À sa date d'avancement régulier d'échelon, le salarié bénéficie le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux dispositions du présent article.

26.04 Aux fins d'application du deuxième alinéa de la clause 26.01, le salarié se voit consentir, en plus de l'échelon dû à sa date d'avancement régulière, un avancement d'échelon le premier (1^{er}) septembre ou le premier (1^{er}) mars qui suit immédiatement l'obtention de son diplôme.

ARTICLE 27 AVANCEMENT D'ÉCHELON

27.01 Pour le salarié de la catégorie professionnelle, la durée dans un échelon est de six (6) mois pour les huit (8) premiers échelons et d'une (1) année pour les échelons suivants.

Pour le salarié des catégories soutien technique et soutien para technique, la durée dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

27.02 L'avancement d'échelon se fait le premier (1^{er}) septembre et le premier (1^{er}) mars, le cas échéant, dans la mesure où il s'est écoulé une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis le dernier avancement d'échelon ou depuis l'entrée en fonction du salarié.

Seule une absence en congé sans traitement pour raison personnelle en vertu de la clause 16.05 n'est pas considérée dans la période de travail continue pour l'avancement d'un échelon.

27.03 Pour l'année scolaire 2016-2017, l'avancement d'échelon d'un salarié s'effectue en fonction des échelles de salaires des plans de classification pour les salariés des commissions scolaires francophones.

ARTICLE 28 SALAIRE

28.01 Pour tous les titres d'emploi, les parties conviennent que les taux horaires ou les échelles de salaire applicables sont ceux des plans de classification pour les salariés des commissions scolaires francophones. De même, les indexations prévues dans les ententes entre le gouvernement du Québec et les salariés du secteur public s'appliquent.

28.02 Le salaire est payable à toutes les deux (2) semaines, en vingt-deux (22) ou vingt-six (26) versements égaux selon le cas, par dépôt direct.

Si un jeudi de paie coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

28.03 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 du salarié;
- c) le titre d'emploi;

- d) la période de paie visée par le paiement;
- e) le nombre d'heures de travail ou de jours rémunérés;
- f) le nombre d'heure en temps supplémentaire;
- g) les détails de toute prime;
- h) Le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et l'autre pour l'année fiscale en cours (1^{er} janvier au 31 décembre);
- 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 le salarié l'a spécifiquement autorisée;
- l) le salaire de l'échelon salarial du salarié pour l'année en cours.

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

28.04 Une erreur de calcul sur la paie est corrigée au moment du versement de la paie suivante. Une note explicative quant à la nature de l'erreur et la correction effectuée est ajoutée au bulletin de paie.

28.05 Pour la réclamation d'un montant versé en trop, l'employeur s'entend avec le salarié et le syndicat sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, le remboursement maximum applicable est de cinq pour cent (5%) du traitement net du salarié, par paie.

ARTICLE 29 VACANCES ET CONGÉS FÉRIÉS

SECTION I – VACANCES

29.01 La période de référence aux fins de calcul des vacances s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

a) Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 juin de l'année de référence a droit à des vacances payées équivalant à un (1) jour par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné pendant l'année de référence.

b) Le salarié ayant plus d'une (1) année de service continu au 30 juin de l'année de référence a droit aux jours et aux indemnités de vacances selon ce qui suit :

de 1 à moins de 3 ans de service :	15 jours à 6%
de 3 à moins de 20 ans de service :	20 jours à 8%
plus de 20 ans :	25 jours à 10%

L'indemnité de vacances est calculée sur tout le salaire gagné pendant la dernière période de référence.

29.02 Les vacances se prennent entre le 30 juin et le 31 août. Les choix de vacances sont approuvés par l'employeur.

Après entente avec l'employeur, un salarié peut prendre cinq (5) jours de vacance consécutifs ou non, en dehors de la période prévue au paragraphe précédent.

29.03 L'indemnité de vacances est payable au salarié au moment de la prise de ses vacances. Malgré ce qui précède, le salarié à temps partiel reçoit le paiement de son indemnité de vacances à chacune de ses paies.

- 29.04 Les vacances ne peuvent être cumulées ou reportées d'une année à l'autre, à moins que l'employeur y consente.
- 29.05 Malgré la clause 29.04, le salarié absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou des dispositions de l'article 15 au moment prévu pour ses vacances, peut les reporter à une autre période au cours de la même année ou s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année, à une autre période de l'année suivante, déterminée après entente avec l'employeur.
De même, le salarié absent en vertu des dispositions de l'article 15 sur les droits parentaux, peut reporter la prise de ses vacances conformément aux dispositions prévues.

SECTION 2 - CONGÉS FÉRIÉS

- 29.06 Le salarié dont le contrat s'étend sur douze (12) mois bénéficie de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année d'engagement.
Le salarié dont le contrat s'étend sur cent quatre-vingt-dix (190) jours et plus, mais non sur 12 mois, bénéficie de onze (11) jours chômés et payés garantis. Le 24 juin est payable s'il y a lieu selon les conditions d'application de la fête nationale. Le 1^{er} juillet est payable seulement si le salarié a travaillé la veille et le lendemain.
Le salarié à temps partiel reçoit pour chaque jour férié, une rémunération égale à 1/20^e de la rémunération gagnée au cours des vingt (20) jours précédant le congé.
Le salarié dont le contrat est de moins de cent-quatre-vingt-dix (190) jours a droit à neuf (9) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année d'engagement.
- 29.07 Les jours fériés sont :
- Le 1^{er} janvier : le Premier de l'an
 - Le 2 janvier : le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi saint
 - Le lundi de Pâques
 - Le 2^e lundi de mai : le jour des Patriotes
 - Le 24 juin : la fête nationale du Québec
 - Le 1^{er} juillet : la Confédération
 - Le 1^{er} lundi de septembre : la fête du Travail
 - Le 2^e lundi d'octobre : l'Action de grâce
 - Le 24 décembre : la veille de Noël
 - Le 25 décembre : Noël
 - Le 26 décembre : le lendemain de Noël
 - Le 31 décembre
- 29.08 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente avec le syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.
- 29.09 Si, un jour chômé et payé coïncide avec ses vacances ou son congé hebdomadaire, le salarié obtient un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient au salarié après entente avec l'employeur.

ARTICLE 30 DIVERS

- 30.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 30.02 À la demande écrite du salarié, l'employeur s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une caisse d'économie.
- 30.03 L'impression de la convention collective est aux frais de l'employeur.
- 30.04 L'employeur convient d'accorder une bourse de l'ordre de quatre-vingts pour cent (80 %) pour les frais de scolarité encourus par le ou les enfants d'un salarié permanent dont le contrat est de cent-quatre-vingt-dix (190) jours et plus. Cependant, ce ou ces enfants doivent répondre aux critères d'admission de l'institution et la fréquenter.
- 30.06 Lorsque le président du syndicat est un non-enseignant, il bénéficie d'une libération avec traitement de trente-six (36) heures par année réparties en accord avec l'employeur.
- 30.07 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.

- 30.08 Considérant que le syndicat partie à la présente convention est le même que celui qui représente les enseignants, il est convenu qu'il n'y a pas de dédoublement des structures syndicales et des obligations de l'employeur vis-à-vis le syndicat, à moins de dispositions expresses au contraire dans la convention.

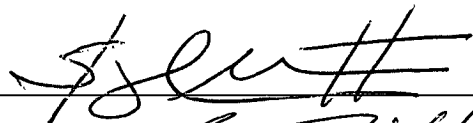
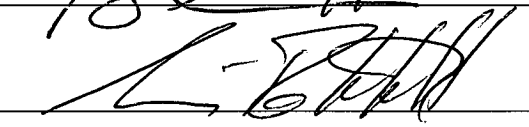

ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION

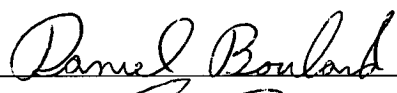
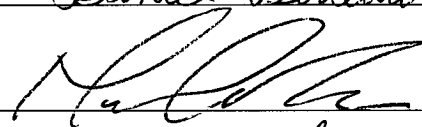
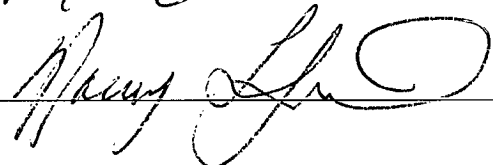
- 31.01 La convention entre en vigueur à compter du jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2018.
- La convention n'a aucun effet rétroactif, à moins de dispositions expresses à l'effet contraire.
- 31.02 Tout avis donné en conformité avec le Code du travail constitue cette convention comme convention intérimaire de sa date d'expiration à la date de 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 suite à 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 la convention à Saint-Augustin-de
Desmaures, ce 17 jour du mois de février 2017.

SÉMINAIRE SAINT-FRANÇOIS

SYNDICAT DU PERSONNEL DU
SÉMINAIRE SAINT-FRANÇOIS

ANNEXE A PLAN D'EFFECTIF 2016-2017

CATÉGORIE	TITRE	STATUT	DOSSIERS PARTICULIERS	SEMAINE OU JOURNÉE DE TRAVAIL
Professionnel	Animateur de vie étudiante	Permanent Temps plein Annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Gala culturel • Défilé de mode • Surveillance • Activités parascolaires • Autre campagne de financement • Jamosphère • Théâtre • Voyage à New York • AGÉ 	35 heures
				Un maximum de 50 heures pourra être accepté lors des semaines du Gala culturel et du Défilé de mode.
Professionnel	Animateur de vie étudiante	Permanent Temps plein Annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Toxicomanie • Surveillance • Album des finissants et mosaïque • <i>Secondaire en Spectacle</i> • Intimidation / Le soldat • Festival étudiant • Sorties de juin 	35 heures
Professionnel	Animateur de vie étudiante (Conseiller sportif en basket-ball)	Permanent Temps partiel (23% du salaire annuel)		Variable selon les besoins du service

CATÉGORIE	TITRE	STATUT	DOSSIERS PARTICULIERS	SEMAINE OU JOURNÉE DE TRAVAIL
Professionnel	Animateur de vie étudiante (Conseiller sportif en football)	Permanent Temps partiel (23% du salaire annuel)		POSTE ABOLI
Professionnel	Conseiller pédagogique Concentrations et Sport-études	Non-permanent Temps plein		35 heures
Professionnel	Orthopédagogue	Permanent Temps plein 200 jours		35 heures
Soutien technique	Technicien en loisirs (gestion des équipements sportifs)	Permanent Temps plein 12 mois		35 heures
Soutien technique	Responsable de la bibliothèque	Permanent Temps plein 200 jours		35 heures

CATÉGORIE	TITRE	STATUT	DOSSIERS PARTICULIERS	SEMAINE OU JOURNÉE DE TRAVAIL
Soutien technique	Technicien en informatique	Permanent Temps plein 200 jours		35 heures
Soutien technique	Technicien en audio- visuel	Permanent Temps plein 200 jours		35 heures
Soutien technique	Technicien en travaux pratiques	Permanent Temps plein 200 jours		35 heures
Soutien technique	Technicien en éducation spécialisée	Permanent Temps plein 200 jours		
Soutien technique	Technicien en éducation spécialisée	Permanent Temps plein 200 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des commotions cérébrales/bilan de santé • Toxicomanie 	POSTE ABOLI
Soutien technique	Technicien en éducation spécialisée	Permanent Temps plein 200 jours		
Soutien technique	Technicien en loisirs (coordination des sports)	Temps plein 200 jours Non-permanent		35 heures

CATÉGORIE	TITRE	STATUT	DOSSIERS PARTICULIERS	SEMAINE OU JOURNÉE DE TRAVAIL
Soutien paratechnique	Surveillant	Non-permanent Temps partiel 200 jours		11H POSTE ABOLI
Soutien paratechnique	Surveillant (Accueil hall d'entrée)	Permanent Temps plein 200 jours		35 heures
Soutien paratechnique	Surveillant du midi	Permanents Temps partiel 180 jours		1 heure ½ / jour

ANNEXE B PLAN DE CLASSIFICATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES

SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à s'assurer du respect, par les élèves, de la politique d'encadrement de l'école concernant la discipline.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois exerce une surveillance dans l'établissement scolaire et ses dépendances pour s'assurer du respect des règlements et voir à la sécurité des élèves; elle effectue des rondes, donne des avertissements, note et signale les dérogations aux personnes désignées; elle accueille et dirige les élèves et les visiteurs; elle donne des explications concernant la réglementation; au besoin, elle donne son avis pour l'élaboration et l'évaluation des règlements; au besoin, elle peut exercer la surveillance des élèves lors des examens, dans un local de retenue ou de retrait et en classe lors d'absences momentanées d'une enseignante ou d'un enseignant; elle surveille les élèves à bord ou à l'arrivée et au départ des autobus scolaires. En plus d'exercer une surveillance dans une cafétéria, elle aide les élèves, qui le requièrent, à manger. Elle peut aider certains élèves à s'habiller, à se déshabiller, et, le cas échéant, à se déplacer.

En collaboration avec le personnel enseignant et les membres des services complémentaires, elle participe au déroulement et à la surveillance d'activités étudiantes. Elle s'assure de la disponibilité du matériel et des accessoires nécessaires pour certaines activités. Dans la mesure de ses compétences et selon la politique d'encadrement des élèves de l'école, elle intervient pour maintenir un environnement sécuritaire, notamment pour faire cesser les bagarres et autres agressions; le cas échéant, elle assiste la direction concernée lors de fouilles de casiers ou d'élèves, elle avise les policiers et collabore avec eux, elle peut être appelée à témoigner au tribunal, elle participe à la rédaction des rapports d'accident et de vol et elle prodigue les premiers soins. Elle verrouille et déverrouille les locaux et barrières; elle attribue des casiers; elle attribue et récupère des cadenas; elle aide les élèves qui ont perdu leur clef et d'autres objets. Elle visionne les cassettes vidéo ayant servi pour la surveillance de nuit et informe la direction des anomalies observées; elle prépare le magnétoscope pour l'enregistrement suivant.

Elle participe au contrôle d'absences; elle recueille les listes ou fiches d'élèves absents, peut être appelée à saisir ces données à l'ordinateur et effectue les compilations demandées; elle émet des avis de retard, les compile et en avise la direction selon la procédure établie; elle appelle les parents pour s'enquérir des motifs d'absence de leur enfant. Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires pour l'exécution de ses travaux. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité et expérience : Être titulaire d'un diplôme de 5e année du secondaire ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et avoir une (1) année d'expérience pertinente ayant permis d'acquérir une discipline personnelle, des notions générales de psychologie et des aptitudes sur le plan des relations humaines.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN AUDIOVISUEL

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à exécuter une variété de travaux techniques reliés à l'utilisation des appareils audiovisuels et à la production audiovisuelle.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois installe, entretient et répare les appareils audiovisuels; elle en explique le fonctionnement et les diverses utilisations possibles; elle effectue les dépannages. Elle agit comme personne-ressource dans la production audiovisuelle; elle voit à la planification et à l'organisation des productions; elle assure l'enregistrement, la sonorisation, l'éclairage et le montage des pièces et des films.

Elle peut accompagner un groupe d'élèves dans la réalisation d'un projet ou d'un spectacle. Elle explique et s'assure, dans le cadre de son travail, du respect des droits d'auteur et des licences. Elle peut être responsable de l'utilisation de l'auditorium et des équipements audiovisuels et de scène qu'il contient. Elle est responsable du prêt des appareils audiovisuels, de leur récupération et de leur bon fonctionnement. Elle tient l'inventaire des équipements et commande les fournitures telles que cassettes, disquettes ou autres. Elle peut être appelée à effectuer le suivi du budget alloué à son secteur. Elle recommande l'achat de nouveaux appareils après en avoir fait l'essai. Elle effectue des copies de films, d'acétates, de disquettes, de cassettes et autres. Elle peut prendre les photos des élèves en vue de l'émission de cartes d'identité. Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux ou à effectuer des recherches sur Internet. Elle peut être appelée à assister du personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son travail. Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité : Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en technologie de l'électronique, option audiovisuel ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DOCUMENTATION

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à réaliser des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement d'un ou de centres de documentation tels qu'une bibliothèque ou un centre de gestion de documents. Dans son travail, la personne salariée de cette classe d'emplois peut fournir une assistance technique au personnel impliqué dans la gestion documentaire de même qu'aux usagers des centres de documentation.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois est appelée à assurer le traitement de la documentation reçue ou acquise dans un centre de documentation; elle effectue des travaux techniques de recherche, de classification, de catalogage et d'indexation des documents; elle voit à leur classement ou à leur archivage selon un calendrier de conservation.

Elle peut être appelée à accompagner le personnel impliqué dans les activités de gestion documentaire et dans l'application du calendrier de conservation. Elle participe à la mise à jour du système de classification; elle voit, conformément aux lois applicables, à l'élaboration des procédures de classement, de prêt et de circulation, de numérisation, de conservation et de destruction des documents. Elle initie les usagers au système de classement des documents, au logiciel de gestion utilisé dans le centre de documentation, au système de repérage, aux règles et procédures du centre et à l'utilisation des ouvrages de consultation. Elle applique des techniques d'animation en milieu documentaire et des techniques de promotion des services documentaires et de la lecture. Elle voit au prêt et à la circulation des documents selon les règles établies. Elle répond aux demandes des usagers; elle recherche et prépare des documents; elle peut constituer des bibliographies sur différents sujets et elle prépare l'accueil de groupes. Elle dirige les usagers vers les sections appropriées et s'assure du respect des règles de conduite et de fonctionnement du centre de documentation.

Elle participe, dans le cadre de politiques définies et des procédures en vigueur, à l'évaluation, l'élégage, la conservation et la destruction des documents. Elle peut procéder à la numérisation de documents. Elle s'assure de la réparation et de la reliure de documents. En collaboration avec la direction, elle effectue le suivi du budget alloué à son secteur et procède à l'achat de documents, de fournitures et de matériel. Elle vérifie les prix dans les bibliographies du commerce et les catalogues d'éditeur. Elle voit aux abonnements et à leurs renouvellements. Au besoin, elle produit des listes et des statistiques sur les services documentaires. Elle utilise un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux; elle effectue des recherches sur Internet; elle est appelée à assister le personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son secteur d'activités.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises :

Scolarité : Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques de la documentation ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste, en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, à appliquer des techniques et des méthodes d'éducation spécialisée, soit dans le cadre d'un plan d'intervention destiné aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, soit dans le cadre d'un programme destiné aux élèves nécessitant un appui particulier.

Attributions caractéristiques

Sous la responsabilité de la direction de l'école et en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, elle participe à l'élaboration et à la rédaction du plan d'intervention; elle sélectionne des mesures à prendre pour atteindre les objectifs qui y sont déterminés, élabore son plan d'action et applique ces mesures; elle évalue l'atteinte des objectifs et participe à l'évaluation du plan. Elle élabore, organise et anime des activités éducatives ou de soutien pédagogique, culturelles, ludiques et sportives visant à développer des habiletés sociales, cognitives, psychomotrices, de communication ou autres; elle choisit, prépare et, au besoin, voit à l'adaptation ou à la fabrication du matériel nécessaire à ces activités.

Elle collabore à la détermination et à la réalisation d'autres activités éducatives telles que l'organisation et la supervision de stages en milieu de travail. Elle appuie l'élève dans ses apprentissages, notamment en classe; dans la mesure de ses compétences, elle l'aide dans la lecture et l'écriture et elle lui fournit des explications; elle l'aide dans l'apprentissage des leçons et l'exécution des devoirs. Elle observe la situation et intervient auprès des élèves en réaction avec leur environnement; elle leur procure une relation d'aide; elle utilise, lors de crise, des techniques d'intervention pouvant favoriser le retour au calme et à l'ordre; elle les accompagne dans leur démarche de modification de comportement; elle apporte son soutien à l'enseignante ou l'enseignant pour assurer, en classe, un environnement propice aux apprentissages. Elle utilise des techniques de communication adaptées aux besoins des élèves.

Elle fournit de l'information pour sensibiliser les élèves aux diverses déviances ou dépendances et, au besoin, elle les rencontre pour les conseiller, les aider ou les référer à des ressources spécialisées. Elle assure l'encadrement des élèves qui, à la suite d'une sanction, doivent suivre leur cours dans un local séparé; elle les aide à poursuivre leurs travaux scolaires; elle convient avec les élèves et les intervenantes et intervenants concernés des conditions de leur réintégration en classe.

Elle peut être appelée à accompagner les élèves en difficulté à l'arrivée et au départ des autobus scolaires. Elle consigne ses observations et ses interventions, tient des dossiers et rédige des rapports concernant la situation des élèves. Elle collabore, au besoin, avec les organismes de protection de la jeunesse et les autres intervenantes et intervenants externes, notamment en signalant les cas d'abus ou de négligence parentale; le cas échéant, elle assiste la direction concernée lors de fouilles d'élèves. Elle rencontre les élèves, les parents et le personnel enseignant pour les conseiller, les informer et leur fournir la documentation et les références pertinentes. Au besoin, elle administre les médicaments selon les prescriptions médicales et conformément à la politique d'encadrement des élèves de l'école et aux instructions des parents; elle procure les premiers soins. Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires pour l'exécution de ses travaux.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises :

Scolarité : Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE, CLASSE PRINCIPALE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à exercer les fonctions de chef d'une équipe de techniciennes ou techniciens en informatique ou à exercer des fonctions techniques hautement spécialisées exigeant des connaissances et une créativité supérieure à celle normalement requise de la technicienne ou du technicien en informatique.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois exerce avec les membres de son équipe les attributions caractéristiques de technicienne ou technicien en informatique et effectue les travaux les plus complexes; elle répartit le travail entre les membres de son équipe et en vérifie l'exécution; elle donne, sur demande de son supérieur, son avis sur la qualité des travaux effectués; elle collabore à l'entraînement des membres de son équipe. Cette classe comprend également les personnes salariées qui, de façon principale et habituelle, effectuent des travaux techniques hautement spécialisés caractérisés par leur complexité¹ de même que par la créativité² et la latitude d'action³ qu'ils requièrent du titulaire. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité et expérience : Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques de l'informatique avec option informatique de gestion ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et avoir quatre (4) années d'expérience pertinente.

1 La complexité des travaux

Ceci réfère aux :

- a) travaux exigeant des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises de la technicienne ou du technicien en informatique;
- b) travaux ayant par rapport à l'ensemble du programme d'activités un caractère unique, essentiel et déterminant à sa réalisation;
- c) travaux qui en raison de leur complexité font des personnes salariées qui les exécutent les collaboratrices les plus immédiates du personnel professionnel ou du personnel d'encadrement.

2 La créativité

Ceci réfère aux :

- a) travaux exigeant la conception de nouvelles méthodes de travail et d'adaptation de procédés techniques;
- b) travaux exigeant un choix parmi plusieurs lignes de conduite possibles.

3 La latitude d'action

Ceci réfère aux :

- a) travaux effectués sous la surveillance du personnel professionnel d'expérience : la personne salariée qui les exécute ne peut être sous les ordres d'une autre technicienne ou d'un autre technicien en informatique, classe principale;
- b) travaux définis compte tenu des priorités et d'objectifs généraux et exécutés avec une grande latitude d'action.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIR

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à organiser les activités sociales, culturelles et sportives de tout ordre à l'intention de groupes en particulier, en tenant compte de leurs aspirations et des politiques établies, soit comme complément d'activités à certains programmes scolaires, soit le plus souvent comme loisirs.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois participe à l'élaboration et à la mise en application de programmes d'activités socioculturelles et sportives tels que la musique, le théâtre, le cinéma, les arts plastiques, les expositions, les toumois de sport, la gymnastique. Elle participe au choix des activités; elle élabore l'horaire du programme et en assure le fonctionnement; elle explique la nature, l'objectif et les règlements des activités et note les situations anormales, les corrige ou en fait rapport aux autorités, selon les directives établies. Elle se sert des techniques d'animation afin d'aider les groupes à s'organiser et à se donner des activités de loisirs. Dans les résidences, elle est en outre appelée à renseigner, guider et diriger les élèves dans les divers aspects de la vie en résidence; selon les problèmes ou les situations rencontrées, elle peut être appelée à communiquer avec le personnel des écoles fréquentées ou à l'occasion, avec les parents.

En conformité avec la politique établie, elle peut être chargée de l'information : comité de publicité, bulletin, affichage, communiqués dans les journaux et à la radio. Elle participe au choix de l'équipement et du matériel que la commission met à la disposition des groupes, notamment en étudiant la qualité et le coût de tels articles et en faisant les recommandations appropriées aux autorités; elle supervise l'entretien des articles en inventaire et en assure une utilisation rationnelle. Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité : Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques d'intervention en loisir ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à assister le personnel enseignant et les élèves dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux pratiques de laboratoire et d'atelier. En plus, elle peut être appelée à effectuer des tâches d'apparitrice ou d'appariteur. Ce rôle consiste également, avec le personnel enseignant, à s'assurer que les élèves respectent les règles de sécurité lors du déroulement des travaux pratiques, qu'ils utilisent le matériel de façon adéquate et qu'ils recourent aux techniques appropriées.

Attributions caractéristiques

En collaboration avec le personnel enseignant, la personne salariée de cette classe d'emplois fait la démonstration, donne les consignes, conseille, guide et surveille les élèves dans le déroulement de travaux pratiques. Elle voit au respect des consignes données et des règles de sécurité dans l'utilisation du matériel mis à la disposition des élèves, notamment les produits dangereux, les outils et les machines-outils. Elle participe à l'évaluation des travaux des élèves. Elle exerce les fonctions de moniteur ou de répétiteur. En concertation avec le personnel enseignant, elle planifie l'horaire des travaux pratiques et l'utilisation des locaux, du matériel et de l'équipement. Au besoin, elle teste et modifie les projets d'activités pour les élèves et peut en trouver des nouveaux. Elle prépare le matériel, les produits chimiques ou autres et l'équipement requis pour les travaux planifiés. Elle participe au choix des appareils, des outils, des machines-outils et des instruments; elle en fait également le calibrage, l'entretien et voit à leur réparation; elle tient l'inventaire du matériel et des produits, prépare des bons de commande ou procède aux achats requis pour les travaux pratiques; elle peut effectuer le suivi du budget alloué à son secteur. Elle voit, selon les normes, à l'identification, à l'utilisation, à l'entreposage et à l'élimination des produits dangereux. Elle peut participer à l'organisation d'expositions. Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux; elle effectue des recherches sur Internet. Elle peut être appelée à assister le personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son secteur d'activités. Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité :Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales dans une technique appropriée à la classe d'emplois ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

CONSEILLÈRE OU CONSEILLER PÉDAGOGIQUE

Nature du travail

L'emploi de conseillère ou conseiller pédagogique comporte plus spécifiquement des fonctions de conseil et soutien auprès des intervenantes et intervenants des établissements scolaires et des services éducatifs relativement à la mise en oeuvre, au développement et à l'évaluation des programmes d'études, à la gestion de classe et à la didactique.

Quelques attributions caractéristiques

La conseillère ou le conseiller pédagogique collabore à la réalisation du projet éducatif et des projets particuliers des établissements; elle ou il participe à l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de leur plan de réussite tout en respectant les encadrements éducatifs et administratifs, tant au niveau des établissements que de la commission scolaire.

Elle ou il collabore à l'implantation des programmes d'études et de formation, conseille les enseignantes et enseignants et la direction relativement à l'interprétation de ces programmes, conçoit et anime des ateliers et des sessions de formation sur les éléments du programme; elle ou il collabore à l'élaboration de situations d'apprentissage et soutient l'expérimentation en classe.

Elle ou il conseille et soutient les enseignantes et enseignants sur une base individuelle et collective pour appuyer l'action quotidienne; elle ou il conçoit ou sélectionne et anime les activités de formation et d'instrumentation pour des besoins d'adaptation, d'innovation et de développement pédagogique.

Elle ou il instrumente les enseignantes et enseignants sur l'évaluation des apprentissages; elle ou il les accompagne dans la conception, l'élaboration ou l'adaptation d'outils d'évaluation.

Elle ou il participe avec les enseignantes et enseignants à l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies et projets visant à aider les élèves qui présentent ou qui sont susceptibles de présenter des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage.

Elle ou il conseille le personnel d'encadrement, enseignant et professionnel sur des questions relatives aux programmes de perfectionnement du personnel, planifie ces programmes et en évalue les résultats.

Elle ou il analyse et conseille sur la sélection de matériel didactique, matériel complémentaire, équipement, logiciels et progiciels pertinents; elle ou il conseille sur l'aménagement des locaux.

Elle ou il conseille les intervenantes et intervenants scolaires sur les moyens d'intégration des technologies à l'enseignement; elle ou il collabore à la réalisation de projets qui vont dans ce sens; elle ou il élabore et anime des ateliers de formation et d'information sur les éléments du programme d'intégration des technologies.

Elle ou il collabore avec les autres intervenantes et intervenants du milieu scolaire, les organismes partenaires et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

En outre, la conseillère ou le conseiller pédagogique en formation générale des adultes et en formation professionnelle contribue à la visibilité de la commission scolaire auprès des partenaires socio-économiques et établit un plan de promotion en conséquence.

Elle ou il rencontre les représentantes et représentants de diverses entreprises afin de développer conjointement des programmes de formation répondant aux besoins de l'entreprise et de son personnel; elle ou il prépare des protocoles d'entente et des offres de services.

Elle ou il participe à l'organisation des programmes d'alternance travail-études, des stages en entreprise et des visites en industrie; elle ou il soutient les enseignantes et enseignants concernés; elle ou il informe et conseille les employeurs.

Qualifications requises :

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié à l'emploi, notamment en éducation.

ORTHOPÉDAGOGUE

Nature du travail

L'emploi d'orthopédagogue comporte plus spécifiquement d'une part, le dépistage, l'évaluation et l'accompagnement des élèves qui présentent ou qui sont susceptibles de présenter des difficultés d'apprentissage ainsi que l'identification de leurs besoins et de leurs capacités, d'autre part, la conception et la réalisation de programmes de rééducation visant à corriger des difficultés d'apprentissage au plan des habilités cognitives ou des compétences; ainsi qu'un rôle conseil et de soutien auprès des enseignantes et enseignants et des autres intervenantes et intervenants scolaires et des parents.

Quelques attributions caractéristiques

L'orthopédagogue participe à l'élaboration et la mise en application du plan de travail du service d'orthopédagogie tout en respectant les encadrements éducatifs et administratifs, tant au niveau des établissements que de la commission scolaire.

Elle ou il contribue au dépistage et à la reconnaissance des élèves vivant des difficultés, et ce, dans une optique de prévention et d'intervention; elle ou il procède à l'évaluation des difficultés d'apprentissage de l'élève en recueillant de l'information auprès des intervenantes et intervenants et des parents, en l'observant dans différentes situations et en utilisant les tests appropriés.

Elle ou il participe avec l'équipe multidisciplinaire à l'élaboration et la révision du plan d'intervention de l'élève en y intégrant, s'il y a lieu, son plan d'action; elle ou il participe au choix des objectifs et des moyens d'intervention; elle ou il collabore avec les autres membres de l'équipe à la concertation et la coordination des interventions, et à l'évaluation de l'atteinte des objectifs.

Elle ou il participe avec les enseignantes et enseignants à l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies et projets visant à aider les élèves qui présentent ou sont susceptibles de présenter des difficultés d'apprentissage.

Elle ou il accompagne et conseille les autres intervenantes et intervenants scolaires et les parents d'élèves en difficulté d'apprentissage; elle ou il leur propose des stratégies pour intervenir auprès de ces élèves, les guide dans le choix d'attitudes et d'approches pour faciliter la démarche d'apprentissage; elle ou il planifie, organise et anime des activités de formation.

Elle ou il conçoit, élabore et adapte du matériel en fonction des besoins et des capacités de l'élève; elle ou il peut regrouper les élèves présentant des difficultés communes et rencontre ces groupes dans des activités spécifiques; elle ou il peut privilégier des rencontres individuelles pour certains élèves; elle ou il peut aussi choisir d'intervenir auprès de ces élèves à l'intérieur de la classe; elle ou il analyse et évalue les progrès de l'élève.

Elle ou il conseille le personnel d'encadrement, rédige des rapports d'expertise, d'évaluation, de bilan et d'évolution de situation et fait les recommandations appropriées pour soutenir la prise de décision.

Elle ou il conseille et soutient les intervenantes et intervenants scolaires en matière d'intégration d'élèves en classe ordinaire et leur propose des moyens d'intervention ou des activités appropriées à la situation de l'élève.

Elle ou il établit et maintient une collaboration avec les organismes partenaires; elle ou il communique avec les autres intervenantes et intervenants concernés pour obtenir ou fournir des avis et des renseignements; elle ou il peut diriger l'élève ou ses parents vers des ressources appropriées à la situation et aux besoins.

Elle ou il prépare et assure la mise à jour des dossiers selon les règles définies par la commission scolaire. Elle ou il fait la rédaction des notes évolutives de ses suivis ainsi que le bilan des interventions et en fait l'évaluation.

QUALIFICATIONS REQUIRES

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment :

- en orthopédagogie;
- en adaptation scolaire.

ANIMATRICE OU ANIMATEUR DE VIE ÉTUDIANTE

Nature du travail

L'emploi d'animatrice ou animateur de vie étudiante comporte plus spécifiquement des fonctions d'organisation, d'animation et d'accompagnement des élèves pour la conception, la réalisation et l'évaluation de programmes d'activités en lien avec le projet éducatif et le plan de réussite de l'établissement, et ce, dans une perspective de développement intégral de l'élève par la création d'un milieu accueillant et dynamique.

Quelques attributions caractéristiques

L'animatrice ou l'animateur de vie étudiante évalue les besoins d'activités du milieu en consultant les élèves, les intervenantes et intervenants scolaires et les partenaires impliqués et identifie les disponibilités du réseau; elle ou il identifie les besoins en ressources humaines et matérielles; elle ou il planifie, organise et anime ou coordonne diverses activités socioculturelles, sportives et éducatives.

Elle ou il facilite la tenue d'événements rassembleurs et soutient l'organisation d'activités thématiques; elle ou il amène les élèves à s'impliquer dans l'organisation des activités et à y participer.

Elle ou il participe au recrutement du personnel et des bénévoles associés à la réalisation et la bonne marche des activités, coordonne et supervise leur travail; elle ou il participe à la planification et au suivi budgétaire des activités qu'elle ou il organise; elle ou il évalue les activités et produit un rapport.

Elle ou il s'assure de la disponibilité et du bon état du matériel et voit à la mise à jour de l'inventaire; elle ou il participe à la négociation d'ententes avec des partenaires pour l'utilisation d'espaces ou de services.

Elle ou il collabore avec les intervenantes et intervenants scolaires; elle ou il participe avec le personnel enseignant à l'organisation et la réalisation d'activités associées aux cours offerts aux élèves : compétitions sportives, voyages-échanges, théâtre et autres.

Elle ou il peut être appelé à développer et maintenir des liens avec des groupes ou organismes partenaires afin d'assurer la complémentarité des activités pédagogiques et parascolaires et, à l'occasion, représenter l'établissement lors de certaines activités.

Qualification requises

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié comportant notamment des cours dans les domaines suivants :

- éducation physique;
- récréologie;
- andragogie;
- génagogie;
- animation.

ANNEXE C CONTRATS D'ENGAGEMENT



Séminaire
Saint-François

CONTRAT D'ENGAGEMENT
EMPLOYÉ SYNDIQUÉ

LA CORPORATION DU SÉMINAIRE SAINT-FRANÇOIS, ci-après appelée l'institution.

Employé(e) ci-après appelé(e) l'employé.

EMPLOYÉ:

À TITRE DE:

Date de naissance

Numéro d'assurance sociale

ADRESSE:

TÉLÉPHONE:

Principal :

Autre numéro :

COURRIEL:

STATUT:

Temps plein

Temps partiel

Contractuel

DURÉE:

ÉCHELON:

SALAIRE:

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES:

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ

L'employé reconnaît avoir reçu une copie conforme de la convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat du personnel du Séminaire Saint-François. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 2016.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

Pour l'institution:

Simon Robitaille
Directeur général

Employé _____

Fait à Saint-Augustin-de-Desmaures, ce _____ 2016.

LETTRE D'ENTENTE – ANIMATEUR

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SÉMINAIRE ST-FRANÇOIS

ci-après appelé « l'employeur »

ET

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DU SSF

Personnel non enseignant

ci-après appelé « le syndicat »

Relative à la modification des contrats et des tâches des postes d'animateurs à la vie étudiante.

CONSIDÉRANT la vacance au poste de technicien en loisir depuis le début septembre 2015

CONSIDÉRANT le retrait du grief portant sur la supplantation au poste de technicien en loisir

CONSIDÉRANT le plan d'effectif adopté pour l'année scolaire 2015-2016

CONSIDÉRANT le temps requis pour procéder au recrutement et à l'embauche d'un technicien en loisir

CONSIDÉRANT l'accord des animateurs à la vie étudiante pour la modification de leur contrat de travail

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.
2. Les contrats des animateurs à la vie étudiante de madame [REDACTED] et monsieur [REDACTED] à compter de l'année scolaire 2015-2016 sont modifiés et passent de contrats de dix (10) mois à des contrats de douze (12) mois.
3. La modification des contrats prévue au paragraphe 2 s'applique pour la durée de la convention collective.

4. Les animateurs à la vie étudiante sont rémunérés sur douze (12) mois et selon vingt-six (26) périodes de paie, conformément à l'article 29.03 de la convention collective.
5. Une banque de cent-dix (110) heures de travail, incluant les heures déjà prévues au plan d'effectif 2015-2016 lors d'événements culturels majeurs, est ajoutée à chaque contrat d'animateur, pour combler la durée complète des douze (12) mois des nouveaux contrats.

Les animateurs informent l'employeur au préalable des heures ajoutées et s'engagent à ne pas dépasser le nombre d'heures prévu.

6. Les animateurs doivent tenir un registre détaillé de l'utilisation des cent-dix (110) heures et informer la direction de la vie étudiante lorsque ces heures supplémentaires sont réalisées.
7. Compte tenu de la nature du travail des animateurs à la vie étudiante, les cent-dix (110) heures ajoutées au contrat peuvent être prises pendant l'année scolaire ou pendant l'été, et ce, au choix des animateurs.
8. Les animateurs bénéficient de quatre (4) semaines de vacances payées au cours de l'année scolaire, conformément à l'article 30.01 de la convention collective.
9. Les animateurs peuvent prendre jusqu'à trois semaines de vacances additionnelles en été. Sur ces trois semaines deux peuvent être prises grâce aux heures accumulées durant l'année et une troisième peut être prise aux frais de l'employé. Il est à noter qu'advenant le cas où l'employé n'aurait pas accumulé deux semaines d'heures supplémentaires durant l'année scolaire, ce dernier a la possibilité de les prendre à ses frais. Il en va de même pour la semaine de relâche.
10. L'ajout de tâches à exécuter n'a pas pour effet de modifier la description du poste ni le titre d'emploi d'animateurs à la vie étudiante, tel que prévu au plan de classification du secteur public, conformément à l'article 25.01 de la convention collective.

Ainsi, aucune tâche de nature administrative n'est exigée, autre que celles qui normalement requises par la tâche d'animateur à la vie étudiante.

11. La répartition de la tâche et l'ajustement de la banque d'heures de travail ajoutée sont l'objet d'une révision annuelle dans le cadre des discussions entourant le plan d'effectif. Le nombre d'heures ajoutées ne peut cependant être inférieur à soixante-dix (70) heures.

12. La nouvelle répartition des tâches et des activités étudiantes entre les deux (2) animateurs en poste est la suivante :



Secondaire en spectacle	Mosaïque culturelle
Comédie musicale	Aide au gala
Intimidation/sensibilisation et intervention	Le Soldat
OPTION Album des finissants et mosaïque	Challenge des nouveaux
OPTION Brigade des médias sociaux/PreSSF	Forces Avenir
Festival étudiant/sortie de plein-air	Surveillance du matin
Présences aux réunions du CVE	Sortie de Juin
(Parcours/au choix)	




Gala Culturel	AGÉ
Défilé de mode	Blizz'art
Esclaffe	Jamosphère
Improvisation 2 ^e cycle	Aide à Secondaire en spectacle
Autre campagne de financement	Boutique de Noël
Kiosques des Portes ouvertes	Radio étudiante
Voyage à New-York des finissants	Environnement (recyclage)
Parascolaire 2 ^e cycle	Vidéo des finissants
Parascolaire 1 ^{er} cycle	Présence aux réunions de CVE
Surveillance du matin (30 min/jour)	

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés à St-Augustin de Desmaures,

ce 2^{ième} jour de juin 2015


Séminaire St-François


Syndicat du personnel du SSF
Personnel non enseignant

ANNEXE D COTISATION

Cotisation syndicale

Période : _____

#EMPLOYÉ	NOM, PRÉNOM	RÉMUNÉRATION ADMISSIBLE	COTISATION SYNDICALE

ANNEXE E : FICHE D'EMPLOYÉ



Séminaire
Saint-François

Année Scolaire 2016-2017

FICHE - SALAIRE DE L'EMPLOYÉ

Numéro de l'employé

Nom de l'employé :

Poste :

Adresse :

État civil :

Téléphone :

Date de naissance :

Numéro d'assurance sociale :

Adresse courriel :

Spécialisation :

Scolarité :

Date d'entrée au S.S.F. :

Période de travail :

Statut :

A)

B)

Échelon de l'échelle salariale :

Salaire annuel de base :

Charge de travail :

Supplément :

Signature :