

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-2980

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-9925

EMPLOYEUR CORPORATION DU SÉMINAIRE SAINT-JOSEPH DES TROIS-RIVIÈRES 858, RUE LAVIOLETTE TROIS-RIVIÈRES QC G9A 5S3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION ALLIANCE DES ENSEIGNANTS DU SÉMINAIRE DES TROIS-RIVIÈRES (CSQ) 858, RUE LAVIOLETTE TROIS-RIVIÈRES QC G9A 5J1 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2018-05-01 Date dépôt : 2018-05-07	Nombre de salariés visés : 68	Date début : 2018-05-01 Date d'expiration : 2023-06-30

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-05-08
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

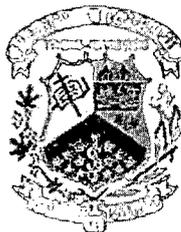
Convention collective intervenue

Entre :

**L'Alliance des enseignants
du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ)**

Et

La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions	7
1-1.00	Définitions	7
Chapitre 2-0.00	But de la convention collective, champ d'application et reconnaissance	12
2-1.00	But de la convention collective	12
2-2.00	Champ d'application	12
2-3.00	Reconnaissance	13
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	14
3-1.00	Communications et affichage des avis syndicaux	14
3-2.00	Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur	14
3-3.00	Documentation	15
3-4.00	Régime syndical	15
3-5.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	16
3-6.00	Libérations pour activités syndicales	18
Chapitre 4-0.00	Consultation, participation et représentation	22
4-1.00	Consultation	22
4-2.00	Participation à des comités	23
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux	27
5-1.00	Engagement	27
5-2.00	Permanence, bris de contrat et période d'essai	28
5-3.00	Dossier d'états de service et mesures disciplinaires	30
5-4.00	Surplus d'enseignants	31
5-5.00	Liste de rappel	33
5-6.00	Ancienneté	33
5-7.00	Postes vacants et promotion	35
5-8.00	Assurance collective	35
5-9.00	Congés de maladie	37
5-10.00	Droits parentaux	38
5-11.00	Congés spéciaux	39
5-12.00	Congé sans traitement	41
5-13.00	Congé pour charge publique	42
5-14.00	Congé pour affaires relatives à l'éducation	43
5-15.00	Régime de congé à traitement différé	44
5-16.00	Réglementation des absences	44
5-17.00	Régime de retraite	45
5-18.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	45
5-19.00	Responsabilité civile	46
5-20.00	Hygiène, santé et sécurité au travail	46
5-21.00	Fusion, annexion, cession, cessation	47

Chapitre 6-0.00	Rémunération.....	48
6-1.00	Classement.....	48
6-2.00	Reclassement.....	51
6-3.00	Expérience.....	51
6-4.00	Traitement et échelles de traitement.....	53
6-5.00	Suppléance.....	54
6-6.00	Modalités relatives à la procédure de remplacement (rf. clause 1-1.11).....	55
6-7.00	Suppléments annuels et dispositions salariales particulières applicables.....	56
6-8.00	Versement du traitement.....	58
Chapitre 7-0.00	Perfectionnement et congé pour études.....	60
7-1.00	Perfectionnement et congé pour études.....	60
Chapitre 8-0.00	Activités professionnelles.....	63
8-1.00	Préparation et présentation des cours et évaluation des élèves.....	63
8-2.00	Activités professionnelles.....	63
8-3.00	Année, semaine et journée de travail.....	65
8-4.00	La tâche éducative.....	67
8-5.00	Nombre d'élèves par classe.....	67
8-6.00	Affectation.....	68
8-7.00	Fourniture du matériel didactique.....	70
8-8.00	Local et équipement.....	70
8-9.00	Secrétariat.....	71
8-10.00	Modalités relatives aux reprises d'examens.....	71
Chapitre 9-0.00	Comité de relations du travail (CRT).....	72
9-1.00	Comité de relations du travail (CRT).....	72
Chapitre 10-0.00	Griefs et arbitrage.....	74
10-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	74
10-2.00	Procédure régulière d'arbitrage.....	75
10-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage relative à l'application de l'article 8-6.00 – Affectation.....	77
Chapitre 11-0.00	Dispositions diverses.....	78
11-1.00	Régime du secteur public.....	78
11-2.00	Nullité d'une clause.....	78
11-3.00	Impression de la convention collective.....	78
11-4.00	Modification des clauses.....	78
11-5.00	Représailles et discrimination.....	79
11-6.00	Harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail.....	79
11-7.00	Dénonciation de la convention collective.....	81
11-8.00	Remboursement des dépenses.....	81
11-9.00	Rétroactivité.....	82
11-10.00	Dispositions interprétatives.....	82

11-11.00	Durée de la convention collective	82
11-12.00	Frais de scolarité	82
Annexe A	Fiche de l'enseignant.....	84
Annexe B	Contrat d'engagement de l'enseignant	85
Annexe C	Régime de congé à traitement différé (RCTD)	87
Annexe D	Contrat du régime de congé à traitement différé	93
Annexe E	Expérience au 30 juin 2017	95
Annexe F	Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein	96
Annexe G	Banque accumulée de congés de maladie au 30 juin 2017	98
Annexe H	Confirmation de tâche pour l'année scolaire 20__-20 __	99
Annexe I	Offre de service de l'enseignant (à titre indicatif).....	100
Annexe J	Lettre d'entente relative au régime d'assurance-emploi.....	102
Annexe K	Encadrement des stagiaires	104
Annexe L	Politique sur les voyages	107
Annexe M	Lettre d'entente relative au profil Groupe Fusion et aux conditions l'encadrant à compter de l'année scolaire 2016-2017	109

Chapitre 1-0.00 Définitions

1-1.00 Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention collective, les termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 Année d'engagement

La période durant laquelle un enseignant est à l'emploi de l'Employeur, soit du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

1-1.02 Année de travail (ou année scolaire)

L'année de travail d'un enseignant comporte deux-cents (200) jours de travail débutant le 23 août d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante. À ces deux-cents (200) jours, s'ajoute un maximum de trois (3) réunions en soirée pour rencontrer les parents.

Toutefois, malgré ce qui précède, compte tenu du calendrier civil, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir, au plus tard le 15 juin qui précède une année de travail visée, de répartir une année de travail subséquente entre le ou vers le 20 août et le ou vers le 27 juin suivant, et ce, en conformité avec les dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I, 13.3).

1-1.03 CSQ (ou Centrale)

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-1.04 Congédiement

Une mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant et dont l'effet est de mettre fin à son contrat d'engagement ou de ne pas renouveler le contrat d'engagement.

1-1.05 Conjointe ou conjoint

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis un (1) an.

Sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

Aux fins d'application de la présente convention collective, si la définition de « conjointe ou conjoint » mise en application par l'assureur est différente de celle ci-haut mentionnée, la définition mise en application par l'assureur prévaut.

1-1.06 **Employeur (ou Séminaire)**

La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières.

1-1.07 **Enseignant**

Toute personne qui a pour tâche d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3).

1-1.08 **Enseignant à la leçon**

Tout enseignant qui assume moins de trente-trois pour cent (33 %) ou moins de la tâche éducative maximale sur une séquence d'un enseignant à temps plein.

L'enseignant à la leçon n'est pas tenu de participer aux journées pédagogiques et aux autres rencontres collectives prévues au chapitre 8-0.00.

1-1.09 **Enseignant à temps partiel**

Tout enseignant qui assume plus de trente-trois pour cent (33 %) de la tâche éducative maximale et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de la tâche éducative maximale sur une séquence d'un enseignant à temps plein.

L'enseignant à temps partiel est tenu de participer aux journées pédagogiques et aux autres rencontres collectives, prévues au chapitre 8-0.00, au prorata d'une tâche éducative maximale (cent pour cent (100 %)).

1-1.10 **Enseignant à temps plein**

Tout enseignant qui assume soixante-quinze pour cent (75 %) et plus de la tâche éducative maximale hebdomadaire sur une séquence.

Tout enseignant à temps plein doit être présent lors des journées pédagogiques et aux autres rencontres qui requièrent sa présence, et ce, en application de la présente convention collective.

1-1.11 Enseignant remplaçant

Tout enseignant engagé par le Séminaire, conformément à la clause 5-1.04, pour prendre en partie ou en totalité la tâche d'un enseignant absent pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou qui comble un poste devenu vacant à compter du 1^{er} avril de l'année de travail en cours. Cet enseignant est sujet à un contrat d'engagement de moins de douze (12) mois.

Les parties conviennent de certaines modalités, relatives à des remplacements d'affectation pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, aux dispositions prévues à l'article 6-6.00 des présentes.

1-1.12 Enseignant suppléant

Tout enseignant engagé occasionnellement par le Séminaire pour prendre en partie ou en totalité la tâche d'un enseignant absent pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et moins.

1-1.13 Grief

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

1-1.14 Jour ouvrable

Un des jours du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés.

1-1.15 Légalement qualifié

Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner décernée par le ministre. Cette autorisation est effectuée conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, c. 1-13.3, r. 2).

1-1.16 Matière

On entend par matière tout cours apparaissant à l'annuaire du Ministère ou celui reconnu par le Séminaire.

1-1.17 Ministère

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

1-1.18 **Ministre**

Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.19 **Mise à pied**

Le non-renouvellement de contrat individuel de travail pour cause de surplus de personnel seulement. La mise à pied ne peut jamais être interprétée comme un congédiement.

1-1.20 **Non-réengagement**

Le non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant pour toute autre cause que celle de surplus de personnel. Le non-réengagement ne peut jamais être interprété comme un congédiement.

1-1.21 **Période**

L'unité de temps, d'une durée maximale de soixante (60) minutes, durant laquelle l'enseignant assume une activité prévue à sa tâche éducative.

1-1.22 **Représentant de l'Employeur**

La personne désignée par l'Employeur aux fins d'exercer des fonctions patronales.

1-1.23 **Représentant syndical**

L'enseignant désigné par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.24 **Salaire**

La rémunération à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de traitement et des taux prévus à la convention collective.

1-1.25 **Salarié**

Tous les enseignants salariés visés par le certificat d'accréditation en faveur de l'Alliance des enseignants du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ).

1-1.26 **Séquence**

Désigne l'ensemble de neuf (9) jours à l'intérieur desquels se trouvent réparties les activités professionnelles d'un enseignant.

Toute modification au nombre de jours par séquence doit faire l'objet d'une entente préalable entre les parties.

1-1.27 **Spécialisation**

La spécialisation se définit par l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

- a) la matière inscrite au brevet d'enseignement de l'enseignant;
- b) la matière enseignée pour laquelle l'enseignant dispose d'un diplôme universitaire;
- c) la matière pour laquelle l'enseignant possède l'expérience d'enseignement d'au moins un (1) an à temps plein, ou l'équivalent à temps partiel, à l'intérieur des cinq (5) dernières années;
- d) si lors de l'affectation aucun enseignant ne répond à l'un ou l'autre des critères précédents, un enseignant peut être reconnu capable d'enseigner une matière par le Séminaire s'il possède des qualifications spécifiques ou s'il possède des connaissances particulières dans la matière visée.

1-1.28 **Suppléance**

Désigne la fonction qui consiste à dispenser de l'enseignement ou à surveiller un groupe d'élèves en remplacement d'un enseignant temporairement absent.

1-1.29 **Syndicat**

L'Alliance des enseignants du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ).

1-1.30 **Supervision pédagogique**

La fonction de gestion qui vise l'amélioration des apprentissages et de l'enseignement et qui s'exerce dans le cadre d'une relation d'aide et d'un soutien direct à l'enseignant.

1-1.31 **Tâche à horaire diminué**

Désigne la tâche d'un enseignant permanent qui demande d'assumer une tâche professionnelle supérieure à cinquante pour cent (50 %), mais inférieure à cent pour cent (100 %) d'une tâche professionnelle d'un enseignant à temps plein, sur une séquence (rf. clauses 6-4.03 et 8-6.03 c)).

1-1.32 **Traitement**

La rémunération totale à laquelle l'enseignant a droit en vertu de la convention collective. Le traitement comporte les avantages sociaux et les vacances.

Chapitre 2-0.00 But de la convention collective, champ d'application et reconnaissance

2-1.00 But de la convention collective

- 2-1.01 a) Établir, maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants.
- b) Établir des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignants.
- c) Faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants.

2-2.00 Champ d'application

2-2.01 La présente convention collective s'applique à tous enseignants salariés, au sens du Code du travail (RLRQ, c. C-27), couverts par le certificat d'accréditation, décision de la Commission des relations du travail, Division des relations du travail, le 8 octobre 2014, dossier AQ-1003-9925).

L'enseignant à temps partiel bénéficie des avantages et conditions de travail de la convention collective au prorata de sa tâche à moins d'une stipulation contraire dans la convention collective.

2-2.02 Malgré la clause 2-2.01, seules les clauses où ils sont expressément désignés, de même que la procédure de règlement des griefs pour ces clauses, s'appliquent aux enseignants suivants, couverts par le certificat d'accréditation :

- le suppléant;
- l'enseignant à la leçon.

2-2.03 Pour les deux-cents (200) premiers jours de travail continus, l'enseignant remplaçant ne bénéficie pas des avantages de la convention collective. Toutefois, il est rémunéré selon l'équivalent du statut défini en fonction de la tâche assumée, conformément à l'article 6-4.00. Aux fins d'application de la présente clause, les deux-cents (200) premiers jours de travail continus ne sont pas interrompus si l'enseignant détenteur d'un remplacement à la dernière journée de l'année de travail précédente, occupe un remplacement à la première (1^{re}) journée de l'année de travail suivante.

2-2.04 À compter du deux-cent-unième (201^e) jour de travail continu, en tenant compte des modalités prévues à la clause 2-2.03, l'enseignant remplaçant bénéficie des avantages de la convention collective prévus aux articles 5-8.00 à 5-12.00, 5-16.00, 5-20.00 et 5-21.00. Toutefois, il est rémunéré

selon l'équivalent du statut défini en fonction de la tâche assumée, conformément à l'article 6-4.00.

2-3.00 Reconnaissance

- 2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des enseignants couverts par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.
- 2-3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le droit d'administrer et de gérer lui-même ses affaires et son personnel en conformité avec les lois et règlements
- 2-3.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un enseignant qui contrevient aux dispositions de la convention collective ne peut être conclue sans l'accord écrit du Syndicat.
- 2-3.04 Les parties reconnaissent que l'Employeur dirige une institution catholique et que les enseignants et le Syndicat respectent ce caractère.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Communications et affichage des avis syndicaux

- 3-1.01 L'Employeur transmet au représentant syndical, sur réception, toute communication qui lui est destinée.
- 3-1.02 L'Employeur met un casier à la disposition du Syndicat et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.
- 3-1.03 Le Syndicat peut distribuer aux enseignants toute communication en la déposant dans leur casier respectif, à leur bureau, dans leur salle de travail ou dans leur salle de repos.
- 3-1.04 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de distribution interne de l'Employeur.
- 3-1.05 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de communication interne de l'Employeur.
- 3-1.06 Le Syndicat peut afficher toute communication sur le tableau prévu à cette fin et à l'usage exclusif du Syndicat.
- 3-1.07 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de communication externes de l'Employeur. À cet effet, le Syndicat peut, notamment, transmettre toute communication de nature syndicale à ses membres par voie électronique en utilisant le réseau informatique de l'Employeur. Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat les assume.
- 3-1.08 Le Syndicat peut utiliser le service de reprographie de l'Employeur conformément aux délais établis par ce dernier. Le Syndicat paie selon le taux applicable aux services internes.
- 3-1.09 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur en vertu des clauses 3-1.07 et 3-1.08 sont payables dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-2.00 Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur

- 3-2.01 L'Employeur met à la disposition des enseignants une salle de repos adéquate.
- 3-2.02 Pour fins de secrétariat, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local meublé d'un bureau, d'une table de travail, de chaises et muni d'un appareil téléphonique.
- 3-2.03 Sur demande du Syndicat et moyennant un avis de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur fournit, gratuitement et au moment prévu, un de ses locaux pouvant accueillir l'ensemble de ses membres pour la tenue d'une réunion.

3-2.04 Le Syndicat peut utiliser sans frais l'équipement audiovisuel de l'Employeur.

3-3.00 Documentation

3-3.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 15 octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année de travail courante en utilisant le formulaire, « Fiche de l'enseignant » tel qu'apparaissant à l'annexe A, de même que les horaires des enseignants.

3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification à cette liste et aux horaires des enseignants dans les quinze (15) jours de la mise en application desdites modifications.

3-3.03 Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention collective, chaque partie nomme ses représentants au sein des comités prévus par ladite convention collective et en informe l'autre partie par écrit. Subséquemment à la création de tout autre comité auquel le Syndicat est appelé à déléguer des membres, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre partie par écrit dans un délai raisonnable.

3-3.04 L'Employeur transmet à la personne identifiée par le Syndicat, dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution, une copie de tout document non confidentiel adressé à un ou à plusieurs enseignants, relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

3-3.05 L'Employeur transmet à la personne identifiée par le Syndicat, dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution, une copie de toutes les résolutions, directives et règlements non confidentiels à un ou à plusieurs enseignants, concernant l'organisation pédagogique ou administrative de l'établissement.

3-3.06 L'Employeur transmet au Syndicat tout document produit par les commissions, les conseils, à l'exclusion du conseil d'administration, les comités et autres organismes au sein desquels siègent des enseignants. Sont notamment inclus les procès-verbaux desdits organismes.

L'Employeur maintient la pratique actuelle relative à l'affichage, au salon du personnel, des décisions du conseil d'administration.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01 Tout enseignant à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.02 Tout enseignant à l'emploi de l'Employeur qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, tout candidat doit, lors de son engagement, signer la formule de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, il doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.04 Tout enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte pas son lien d'emploi comme salarié.

3-4.05 Le fait pour un enseignant de démissionner, de ne pas être admis ou d'être expulsé des rangs du Syndicat n'affecte pas son lien d'emploi comme enseignant, sauf s'il a été embauché à l'encontre d'une disposition de la présente convention collective.

3-5.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-5.01 a) Avant le 1^{er} août de chaque année, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant fixé comme cotisation syndicale régulière et des modalités de perception fixées par le Syndicat. À défaut d'avis, l'Employeur déduit la cotisation selon le dernier avis reçu.

b) Tout changement dans le montant de la cotisation régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par l'Employeur.

c) Trente (30) jours avant qu'elle soit déductible, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale. Les modalités de perception sont déterminées après entente avec l'Employeur.

3-5.02 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque enseignant la cotisation syndicale selon les modalités prévues par le Syndicat et à faire parvenir, à la fin de chaque mois, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.

Tout montant dû porte intérêt au taux courant.

3-5.03 Dans le cas d'une cotisation spéciale, une remise particulière doit être effectuée et faire spécifiquement l'objet d'un chèque et d'une liste des cotisants.

3-5.04 À défaut pour l'Employeur de déduire toute cotisation syndicale qu'il aurait dû retenir, il doit faire remise d'un montant équivalent au Syndicat ou au mandataire et convenir d'un étalement de la récupération ou du remboursement à récupérer auprès de l'enseignant concerné. Telle remise doit être effectuée dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

- 3-5.05 L'Employeur fournit annuellement au Syndicat ou au mandataire la liste des cotisants en double exemplaire en se servant, à son choix, soit du formulaire fourni à cette fin par le Syndicat ou le mandataire, soit d'un formulaire requis par le système informatisé de l'Employeur comportant les données suivantes :
- a) le nom et le prénom du cotisant;
 - b) le revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables de congés de maladie);
 - c) le montant déduit à titre de cotisation régulière (excluant la cotisation sur les revenus des jours monnayables de congés de maladie);
 - d) le montant déduit à titre de cotisation spéciale;
 - e) le revenu provenant des jours monnayables de congés de maladie;
 - f) la cotisation retenue sur le revenu provenant des jours monnayables de congés de maladie;
 - g) le revenu total effectivement gagné (paragraphe b) et e);
 - h) le montant total des cotisations retenues (paragraphe c), d) et f)), ce montant apparaissant sur les formulaires fiscaux appropriés;
 - i) un sommaire indiquant le total de chacun des paragraphes b) à h) inclusivement.
- 3-5.06 Cette liste couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre et doit être produite avant le 28 février qui suit l'année écoulée et être accompagnée, le cas échéant, de la remise pour tout écart pouvant exister entre le résultat de la liste et la somme des cotisations versées dans l'année.
- Le Syndicat dispose de quarante-cinq (45) jours pour contester la liste déposée, délai au-delà duquel la liste est réputée exacte.
- 3-5.07 L'Employeur, sur demande du Syndicat ou du mandataire, accepte que celui-ci effectue sur place la vérification de cette liste annuelle avec le registre des salaires des enseignants couverts par le certificat d'accréditation.
- 3-5.08 L'Employeur inscrit sur les formulaires fiscaux appropriés de chaque cotisant le montant total des cotisations retenues dans l'année. De plus, il transmet au Syndicat ou au mandataire le formulaire fiscal approprié après en avoir complété la partie qui lui est réservée. Le Syndicat ou le mandataire complète la section qui lui est réservée et retourne le tout à l'Employeur.

3-6.00 Libérations pour activités syndicales

Section I Congé sans perte de traitement avec ou sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur, selon le cas

- 3-6.01
1. a) Les réunions du comité de relations du travail (CRT) ont lieu généralement en dehors des heures de présence des représentants syndicaux auprès des élèves. Advenant qu'il y ait, après entente entre les parties, une réunion exigeant qu'un représentant syndical ou qu'un enseignant doive s'absenter de ses cours pour y participer, le représentant et l'enseignant concernés peuvent s'absenter à cette fin sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat.
 - b) Lorsqu'une séance d'audition d'un arbitre nommé en vertu du chapitre 10-0.00 se tient pendant une journée de travail, le président du Syndicat, ou son substitut, et l'enseignant impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite séance d'audition peuvent s'absenter sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Il en est de même de l'enseignant assigné comme témoin par l'Employeur.
 - c) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créée en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27) siégeant en matière de relations de travail, ou lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant une journée de travail, l'enseignant impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite séance d'audition, ainsi que le président du Syndicat ou son substitut peuvent s'absenter sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal. Il en est de même de l'enseignant assigné comme témoin par l'Employeur.
2. Les négociations ont lieu généralement en dehors des heures de présence des représentants syndicaux auprès des élèves. Advenant qu'il y ait, après entente entre les parties, une rencontre de négociation exigeant qu'un représentant syndical doive s'absenter de ses cours pour y participer, l'enseignant concerné peut s'absenter à cette fin, sans perte de traitement. Les soixante (60) premières périodes de libération de l'ensemble des représentants syndicaux, sont sans remboursement par le Syndicat, les autres étant avec remboursement du traitement par le Syndicat à l'Employeur.

Section II Congé sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur

3-6.02 L'Employeur libère à temps plein un enseignant élu pour assumer une fonction syndicale auprès du Syndicat local, d'une instance de la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ) ou de la CSQ. La libération doit coïncider avec une année d'engagement.

Exceptionnellement, les parties peuvent convenir d'accorder à l'enseignant désigné un congé à temps partiel (en pourcentage de tâche) en vertu des dispositions prévues à l'alinéa précédent.

3-6.03 a) L'Employeur verse à tout enseignant libéré, conformément à la clause 3-6.02, l'équivalent du traitement qu'il recevrait s'il était réellement en fonction et, avec l'accord de l'Employeur, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser.

b) Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le traitement versé à l'enseignant libéré, ainsi que tout avantage et déboursé effectués par l'Employeur pour cet enseignant.

c) L'Employeur doit être avisé par écrit avant le 31 mai, si l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignant ainsi libéré continue de l'être pour une autre année.

3-6.04 Tout enseignant désigné par le Syndicat peut s'absenter sans perte de traitement, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat, afin de participer à des activités d'ordre professionnel ou syndical, pourvu que la demande en soit faite au moins quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance. Toutefois, pour une situation d'urgence, l'Employeur peut accepter un délai moindre.

Telle libération peut être refusée :

- si l'enseignant a déjà, pendant une même année scolaire, bénéficié de telles autorisations pour une durée totale de cinquante-six (56) périodes;
- si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- si l'ensemble des membres du Syndicat a bénéficié de plus de cent-quatre-vingt-sept (187) périodes de libérations syndicales durant l'année scolaire.

Une demande de libération pour activités syndicales doit être justifiée par un document signé par le président du Syndicat et doit indiquer l'enseignant concerné.

3-6.05 Aménagement d'horaire

Les représentants syndicaux, membres du conseil exécutif du Syndicat, bénéficient d'horaires aménagés de manière à ce qu'au moins une (1) période et, dans la mesure du possible, que deux (2) périodes chacun, soient en temps libre à la grille-horaire de cours, consécutives et concomitantes à l'horaire, par séquence, afin d'assumer leurs obligations syndicales.

3-6.06 Avant le 31 mai, à la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère, pendant l'année de travail complète suivante, pour un maximum de deux (2) périodes par séquence, l'enseignant désigné membre du comité exécutif du Syndicat. Chaque année de travail, s'il y a lieu, cette libération est remboursable par le Syndicat à cent pour cent (100 %) des coûts exacts relatifs au traitement de l'enseignant ainsi libéré.

3-6.07 L'Employeur paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-6.04. Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le coût réel payé par l'Employeur à la personne qui a comblé ladite absence.

3-6.08 Les libérations prévues aux clauses 3-6.01 à 3-6.03 n'affectent en rien les jours de libérations syndicales de la clause 3-6.04.

Section III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-6.09 À la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère à temps plein, pour une durée d'une (1) année d'engagement, l'enseignant désigné par le Syndicat, et ce, pour occuper des fonctions syndicales.

3-6.10 L'Employeur doit être avisé par écrit avant le 31 mai, si l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignant ainsi libéré continue de l'être pour une seule autre année. L'enseignant reprend alors le poste qu'il détiendrait s'il n'avait pas été libéré.

Section IV Droits et avantages

3-6.11 L'enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention collective s'il était réellement en fonction.

De plus, il bénéficie du régime d'assurance collective et du régime de retraite dans la mesure où les dispositions des régimes le permettent. Toutefois, dans le cas prévu à la clause 3-6.09, il doit assumer cent pour cent (100 %) de la prime.

3-6.12

Malgré la clause 3-6.10, l'enseignant en congé sans traitement pour activités syndicales, conformément à la clause 3-6.09, bénéficie des avantages de la convention collective prévus aux clauses 5-12.04 et 5-12.05.

Chapitre 4-0.00 Consultation, participation et représentation

4-1.00 Consultation

- 4-1.01 L'Employeur doit, à l'occasion de l'implantation ou d'une modification d'une politique, consulter l'ensemble des enseignants à l'intérieur d'une journée pédagogique ou d'une rencontre collective en vertu de la clause 8-3.05 :
- a) la grille de cours;
 - b) le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
 - c) l'élaboration et la modification des règlements des élèves;
 - d) les politiques relatives à la supervision pédagogique;
 - e) les politiques d'application des nouvelles méthodes pédagogiques;
 - f) le projet éducatif du Séminaire;
 - g) les politiques relatives à la vie étudiante;
 - h) la politique d'évaluation des élèves du Séminaire;
 - i) tout objet prévu ailleurs dans la présente convention collective sur lequel les parties ont convenu qu'il y aurait consultation;
 - j) sur les mécanismes et instruments d'évaluation des enseignants et des enseignements;
 - k) la détermination et la répartition de journées pédagogiques consacrées aux travaux (individuels et collectifs).
- 4-1.02 L'Employeur doit consulter les enseignants d'une classe (ou son responsable), ou d'un cycle durant les heures normales de travail, sur les sujets suivants :
- a) les activités de classe ou de cycle;
 - b) l'organisation des sessions d'évaluation;
 - c) les règlements propres à ces catégories;
 - d) la répartition du travail des élèves;
 - e) les activités pédagogiques interdisciplinaires.

- 4-1.03 a) Pour tout objet de consultation venant de l'Employeur, un document écrit sur les objets de consultation auprès de l'ensemble des enseignants est remis à chacun d'eux au moins trois (3) jours ouvrables, (excluant les journées pédagogiques) avant la tenue de la réunion obligatoire prévue à cette fin. Pour la consultation faite en vertu de la clause 4-1.02, le délai est également d'au moins trois (3) jours ouvrables, excluant les journées pédagogiques.

Les sujets de consultation peuvent faire l'objet d'une consultation préalable auprès des enseignants et du comité éducatif.

- b) L'Employeur expédie à tout enseignant en congé sans traitement, en congé sabbatique à traitement différé, en congé pour activités professionnelles ou syndicales, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou en prolongation d'un de ces congés à la dernière adresse connue, au moins trois (3) jours ouvrables, (excluant les journées pédagogiques) avant la tenue de toute réunion de consultation, à l'exclusion des objets de consultation prévus à la clause 4-1.02, un document d'information sur l'objet de la consultation. L'enseignant en congé peut participer à toute réunion de consultation.
- c) Un enseignant peut en tout temps soumettre un projet pédagogique en consultation. Copie dudit projet est remise à l'Employeur cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion prévue à cette fin. La consultation se fait alors selon les mêmes modalités que s'il s'agissait d'un document venant de l'Employeur.

- 4-1.04 Dans les trente (30) jours suivant une consultation, l'Employeur informe les enseignants de sa position sur leurs recommandations et des suites qu'il entend y donner ou des motifs de son rejet.

4-2.00 Participation à des comités

Comité éducatif

- 4-2.01 Le comité éducatif constitue un outil consultatif qui vise à supporter la direction dans l'application du Programme de formation de l'école québécoise (PFEQ), du Code de vie du Séminaire et du calendrier de ses activités.

- 4-2.02 Le mandat des membres du comité éducatif est d'une durée d'un (1) an. Le comité éducatif se réunit au moins cinq (5) fois l'an et au plus dix (10) fois l'an. Les rencontres ont lieu en fin de journée. Le secrétariat est assumé par l'Employeur.

- 4-2.03 Le comité éducatif est composé des personnes suivantes :

- au plus trois (3) membres de la direction qui sont impliqués dans la vie scolaire et pédagogique;
- les cinq (5) responsables de classe;
- les six (6) responsables de département.

De façon ponctuelle, selon les besoins, sur invitation, pourront participer, la direction générale, la coordination des sports ou tout autre professionnel dont la présence est requise.

Comité de classe et responsable de classe

4-2.04 Le comité de classe regroupe tous les enseignants œuvrant à une même classe. Cependant, si un enseignant enseigne à plus d'une (1) classe, il n'est tenu d'assister qu'aux réunions d'une (1) seule classe, celle dans laquelle il a été attribué en début d'année scolaire par la direction.

Le mandat du comité de classe est de regrouper les enseignants pour s'assurer de la cohérence en vue d'un environnement favorable à l'apprentissage. Le comité de classe travaille sur le développement positif de la classe. Chaque étape, il procède à l'évaluation des élèves.

4-2.05 Le responsable de classe est l'enseignant nommé annuellement en juin par l'Employeur. Tout enseignant est libre d'accepter ou de refuser cette fonction.

Le mandat est d'une (1) année, correspondant à l'année scolaire suivante.

4-2.06 Sous l'autorité de la direction concernée, le responsable de classe :

- assure un lien entre les enseignants de sa classe et la direction;
- prépare et anime les réunions de classe;
- présente un rapport écrit des réunions de classe;
- conseille la direction concernée sur tout ce qui touche sa classe;
- collabore à organiser les activités de sa classe et communique les informations aux personnes concernées;
- collabore à la mise en place du calendrier des évaluations approuvé par la direction concernée;
- collabore avec la direction concernée à organiser les activités reliées au projet éducatif pour sa classe (valeurs et orientations);
- assume toute autre fonction normalement attribuable à un responsable de classe et librement acceptée.

4-2.07 La tâche de responsable de classe correspond à une (1) période par séquence et la tâche d'enseignement est réduite de ladite période.

De plus, le responsable de classe de quatrième (4^e) et cinquième (5^e) secondaire se voit reconnaître deux (2) périodes supplémentaires à sa tâche normale afin d'être celui qui assure le lien avec la direction du deuxième (2^e) cycle.

Département et responsable de département

4-2.08 Le département regroupe, sous l'autorité d'un responsable, les enseignants des domaines suivants :

- domaine du français;
- domaine de l'anglais;
- domaine de la mathématique, de la science et de la technologie;
- domaine du développement personnel (EPS);
- domaine des arts (musique, danse, arts plastiques);
- domaine de l'univers social (histoire, ECR, etc.).

Le département discute du développement pédagogique relatif à son domaine, soit :

- l'application du programme;
- le choix du matériel didactique;
- les méthodes d'enseignement;
- les expériences types;
- les activités reliées à la révision des programmes;
- les profils touchant à son département.

4-2.09 Le responsable de département est l'enseignant nommé tous les deux (2) ans au mois de juin par l'Employeur. Tout enseignant est libre d'accepter ou de refuser cette fonction.

Le mandat est d'une durée de deux (2) années, correspondant aux deux (2) années scolaires suivantes.

En cas de départ en cours de mandat de l'enseignant désigné responsable de département, le comité de relations du travail (CRT) s'entend sur les modalités afin de pourvoir au remplacement de cet enseignant.

4-2.10 Sous l'autorité de la direction responsable de la vie pédagogique, le responsable de département :

- assure un lien entre les enseignants du département et la direction;
- prépare et anime les réunions de département;
- présente un rapport écrit des réunions de département;
- conseille la direction responsable de la vie pédagogique sur tout ce qui concerne le département;
- assiste les enseignants du département dans la connaissance et le respect des programmes;
- assume toute autre fonction normalement attribuable à un responsable de département et librement acceptée.

4-2.11

La tâche de responsable de département correspond à une (1) période par séquence réduite de la tâche d'enseignement.

Chapitre 5-0.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux

5-1.00 Engagement

5-1.01 L'Employeur convient de privilégier l'engagement d'enseignants à temps plein.

L'engagement d'un enseignant à temps plein, à temps partiel, à la leçon et remplaçant se fait par contrat écrit sur le formulaire apparaissant à l'annexe B. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat par l'Employeur dès sa signature.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par l'enseignant et le directeur général ou son représentant autorisé.

5-1.02 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la convention collective, ainsi que la documentation relative aux assurances collectives, s'il y a lieu, à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement. Tout contrat d'engagement doit être conforme aux dispositions de la convention collective.

De la même façon, tout enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, l'enseignant et l'Employeur peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.

5-1.03 Le contrat de l'enseignant temps plein, à temps partiel et à la leçon est d'une durée d'une (1) année, s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

Le contrat de l'enseignant à la leçon est valide du début de l'année scolaire au dernier jour de présence des élèves. Cependant, il doit nécessairement finaliser la globalité de sa tâche.

Cependant, si un enseignant est engagé après le 1^{er} juillet, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au 30 juin de la même année d'engagement, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat d'enseignant remplaçant en vertu de la clause 5-1.04.

5-1.04 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé. La date probable du retour de l'enseignant en congé, telle qu'indiquée par ce dernier, est inscrite sur le contrat de l'enseignant remplaçant comme date probable de fin d'emploi.

Ce contrat est résiliable au retour de l'enseignant en congé. Toutefois, dans le cas d'un enseignant remplaçant, si l'enseignant en congé fait défaut de réintégrer son poste, le contrat se termine au plus tard le 30 juin de la même année d'engagement.

5-1.05 Le contrat d'engagement d'un enseignant se renouvelle par tacite reconduction, à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre avant le 1^{er} avril précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

Le contrat d'engagement d'un enseignant à la leçon se termine automatiquement le dernier jour de présence des élèves. Cependant, il doit avoir complété la globalité de sa tâche.

5-1.06 a) Seul l'enseignant permanent mis à pied ou congédié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 10-0.00.

b) Seul l'enseignant permanent non rengagé peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 10-0.00.

c) Cependant, l'enseignant qui justifie de deux (2) années de service continu auprès du Séminaire peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage si la décision de ne pas renouveler son engagement ou de mettre fin au contrat ne repose pas sur un motif juste et suffisant.

5-1.07 Tout enseignant permanent ayant accédé à un poste de cadre chez l'Employeur, et désirant réintégrer l'unité de négociation syndicale, et ainsi récupérer les privilèges qui s'y rattachent, doit en aviser le Syndicat par écrit, avant le 1^{er} avril précédant son retour au sein de ladite unité de négociation.

5-2.00 **Permanence, bris de contrat et période d'essai**

5-2.01 a) Un enseignant légalement qualifié à temps plein acquiert la permanence le 1^{er} avril de sa deuxième (2^e) année d'engagement à temps plein chez l'Employeur, à moins que l'Employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.05 ou qu'une entente différente ne soit conclue entre l'enseignant et les parties avant le 1^{er} avril, autorisant le retard de l'attribution de sa permanence, soit au 1^{er} juillet de sa (2^e) année d'engagement, soit au 1^{er} avril de sa troisième (3^e) année d'engagement.

Aux fins d'acquisition de la permanence, la première (1^{re}) année d'engagement comme enseignant légalement qualifié à temps plein, nécessaire à l'acquisition de la permanence, peut être substituée par

une (1) année d'engagement comme enseignant remplaçant assumant une tâche à temps plein toute l'année d'engagement.

- b) Un enseignant légalement qualifié à temps partiel acquiert la permanence le 1^{er} avril de sa troisième (3^e) année d'engagement à temps partiel chez l'Employeur, à moins que l'Employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.05 ou qu'une entente différente ne soit conclue entre l'enseignant et les parties avant le 1^{er} avril, autorisant le retard de l'attribution de sa permanence, soit au 1^{er} juillet de sa troisième (3^e) année d'engagement, soit au 1^{er} avril de sa quatrième (4^e) année d'engagement.

Aux fins d'acquisition de la permanence, la première année d'engagement comme enseignant légalement qualifié à temps partiel, nécessaire à l'acquisition de la permanence, peut être substituée par une (1) année d'engagement comme enseignant remplaçant à temps plein ou à temps partiel ou comme enseignant à temps plein.

- c) Lorsque l'Employeur ne peut offrir à un enseignant à temps plein permanent un poste à temps plein pour lequel il est qualifié et compétent, ce dernier peut accepter d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou d'être libéré par l'Employeur pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la convention collective.
- d) L'enseignant qui n'accepte pas ce poste à temps partiel est placé sur la liste de rappel prévue à l'article 5-5.00 et la clause 5-4.04 s'applique.
- e) La clause 5-4.04 et l'article 5-5.00 ne s'appliquent pas à l'enseignant qui accepte d'être libéré en vertu d'un congé prévu à la convention collective.

5-2.02

Les dispositions relatives à l'obtention du statut d'enseignant permanent légalement qualifié, prévues aux paragraphes a) et b) de la clause 5-2.01, sont applicables et entrent en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention collective. À cette même date, tout enseignant en cours de probation se voit appliquer les dispositions pertinentes antérieurement en vigueur de la convention collective (2012-2017).

Également, à titre de droit acquis, l'enseignant non légalement qualifié, qui était considéré enseignant permanent avant la date de la signature de la présente convention collective, est réputé le demeurer, étant entendu que ce statut est applicable sous réserve de l'article 50 de la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, c. E-9.1).

- 5-2.03 Tout enseignant peut démissionner en cours d'emploi moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de son départ.
- 5-2.04 Malgré la clause 5-2.03, tout enseignant peut démissionner moyennant un avis écrit de sept (7) jours dans les cas d'un transfert ou du décès de sa conjointe ou de son conjoint ou dans les cas de promotion.
- 5-2.05 Une démission conforme aux dispositions de la présente convention collective n'a pas pour effet de faire perdre, au moment du départ, le droit à toute somme due par l'Employeur à l'enseignant et résultant de l'application des dispositions de la présente convention collective. Toutefois, les sommes dues ne le sont que dans la mesure où elles correspondent au temps d'emploi.
- 5-2.06 Les clauses 5-2.03 à 5-2.05 s'appliquent aussi à l'enseignant à la leçon.
- 5-3.00 Dossier d'états de service et mesures disciplinaires**
- 5-3.01 L'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour une cause juste et suffisante. L'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut utiliser. Ces mesures s'appliquent de manière progressive, sous réserve de la gravité de la ou des fautes reprochées.
- 5-3.02
- a) Tout enseignant convoqué pour mesure disciplinaire par le directeur général ou son représentant autorisé peut être accompagné d'un représentant syndical. Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit à l'enseignant; copie de cet avis est remise simultanément au Syndicat.
 - b) Tout avis de mesure disciplinaire doit contenir l'essentiel des motifs et des faits qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur d'utiliser une mesure disciplinaire.
- 5-3.03 Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué à l'enseignant dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui motive l'Employeur à imposer une mesure disciplinaire.
- 5-3.04 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier d'un enseignant devient nul et sans effet cent-vingt (120) jours travaillés après la date de son émission, sauf s'il est suivi à l'intérieur de ce délai d'une autre mesure disciplinaire portant sur des faits identiques ou similaires.
- 5-3.05 Tout avis de mesure disciplinaire devenu nul et sans effet doit être retiré du dossier de l'enseignant et ne peut être opposable à l'enseignant dans le cadre d'un éventuel arbitrage.

- 5-3.06 Sur préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, tout enseignant a droit de consulter son dossier d'états de service en se présentant en personne chez le directeur général ou son représentant autorisé. Il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 5-3.07 Les seuls avis de mesures disciplinaires et les seuls faits qui peuvent être invoqués contre un enseignant par l'Employeur sont ceux qui ont été inscrits au dossier d'états de service dudit enseignant conformément à la procédure plus haut établie.
- 5-3.08 Si un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité et/ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose de trente-cinq (35) jours (à l'exclusion des mois de juillet et d'août) pour compléter son enquête et formuler les mesures qu'il prend. Autrement, l'enseignant est réintégré, confirmé dans son poste et ses droits et il récupère le traitement dont il a été privé.
- 5-3.09 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief.
- 5-3.10 Si un enseignant formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé de cette mesure disciplinaire.
- 5-4.00 Surplus d'enseignants**
- 5-4.01 Avant de procéder à la mise à pied de tout enseignant pour cause de surplus de personnel, le Syndicat est saisi de toute éventuelle diminution des effectifs de laquelle résulterait l'application du présent article. Dans cette perspective, le Séminaire convoque le comité de relations du travail (CRT) afin d'étudier tous les moyens susceptibles d'éviter la ou les mises à pied. Cette rencontre doit se tenir avant le 31 mai.
- 5-4.02 Advenant la nécessité de réduire le personnel enseignant, l'Employeur procède de la façon suivante, en tenant compte des critères de spécialisation prévus à la clause 1-1.27 :
- a) il ne réengage pas l'enseignant à la leçon en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté;
 - b) il ne renouvelle pas le contrat de l'enseignant non permanent en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté;
 - c) il met à pied l'enseignant permanent en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, celui qui a le moins

d'expérience, et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité. Si l'égalité persiste, l'Employeur applique des critères supplémentaires établis après entente au comité de relations du travail (CRT);

- d) Lors du processus d'affectation, prévu à l'article 8-6.00, l'enseignant ainsi mis à pied en raison du surplus d'enseignants se voit offrir une tâche, le cas échéant, dans la spécialisation pour laquelle il répond à l'un ou l'autre des critères de spécialisation définis à la clause 1-1.27, selon son ancienneté. Toutefois, cet enseignant ne peut se prévaloir des dispositions prévues au paragraphe a) de la clause 8-6.04 pour compléter sa tâche, à moins que l'Employeur y consente. 03
- e) L'enseignant permanent mis à pied qui ne peut se voir offrir une tâche lors du processus d'affectation, tel que précisé au paragraphe d) qui précède, est alors en surplus de personnel et est inscrit sur la liste de rappel conformément à ce qui est prévu à la clause 5-4.04 et à l'article 5-5.00.

5-4.03

Si un enseignant permanent doit être mis à pied, il obtient, s'il le désire, un congé sans traitement pour études.

Pendant ce congé, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience. Sa participation et celle de l'Employeur au régime d'assurance collective est maintenue. Si l'Employeur doit combler le poste de l'enseignant en cours d'année, il le fait en suivant les dispositions de la clause 5-1.04.

5-4.04

La liste de rappel des enseignants est constituée des enseignants permanents mis à pied.

L'enseignant permanent mis à pied demeure pendant deux (2) ans sur une liste de rappel; pendant cette période, il accumule et conserve son ancienneté selon les dispositions de la clause 5-6.04 de la présente convention collective.

Pour fins du présent article, la période de deux (2) ans commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de la mise à pied.

Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour l'enseignant mis à pied selon le présent article, l'Employeur voit alors à transmettre le nom de cet enseignant au forum de la direction des services pédagogiques (DSP) de la Fédération des établissements d'enseignement privé (FEEP).

5-5.00 Liste de rappel

5-5.01 Avant de procéder à un nouvel engagement d'un enseignant pour combler un poste vacant ou pour effectuer un remplacement de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur doit d'abord recourir aux enseignants déjà à son emploi ou sur la liste de rappel qui ont la spécialisation pour le besoin à combler, en commençant par le plus ancien.

5-5.02 L'enseignant qui ne se rapporte pas au travail dans les quinze (15) jours de calendrier du rappel signifié par courrier recommandé à la dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel. Toutefois, un enseignant en lien d'emploi chez un autre employeur ou à qui on offrirait une tâche moindre que celle de l'année précédente au moment du rappel, peut refuser un poste sans être rayé de la liste de rappel.

L'enseignant permanent inscrit sur la liste de rappel maintient sa permanence pour le temps qu'il y est inscrit.

Les droits et statuts de l'enseignant rappelé au travail sont alors ceux que lui reconnaissait la convention collective au moment de sa mise à pied, à l'exception du salaire qui est versé au prorata de la tâche professionnelle, le cas échéant.

5-6.00 Ancienneté

5-6.01 L'ancienneté se définit comme le temps d'emploi continu d'un enseignant pour l'Employeur. Ce temps d'emploi débute à la première (1^{re}) journée effectivement travaillée.

L'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses du présent article.

5-6.02 L'ancienneté se calcule en termes d'années et de jours.

L'enseignant à temps plein accumule une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

En aucun cas, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'ancienneté par année.

5-6.03 L'ancienneté pour un enseignant à temps partiel est calculée en années et en jours d'emploi au prorata d'une tâche à temps plein. Pour un enseignant à temps partiel ou un remplaçant qui devient enseignant à temps plein, l'ancienneté est calculée en années et en jours, au prorata de la tâche professionnelle assumée comme enseignant à temps partiel ou remplaçant.

5-6.04 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) pendant l'absence d'un enseignant, absence due à la maladie ou à un accident, incluant une lésion professionnelle;

- b) pendant l'occupation d'un poste de cadre au sein de l'établissement pour une durée maximale de soixante-douze (72) mois;
- c) pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que durant les cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé en prolongation d'un des congés précédents;
- d) pendant un congé prévu à la convention collective, à moins d'une disposition à l'effet contraire;
- e) pendant le temps qu'il est sur la liste de rappel soit vingt-quatre (24) mois suivant la mise à pied.

5-6.05 L'ancienneté est perdue et le lien d'emploi est rompu, entre autres pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) la démission de l'enseignant;
- b) après qu'il soit rayé de la liste de rappel, soit vingt-quatre (24) mois après avoir été placé sur ladite liste de rappel ou en application de la clause 5-5.02;
- c) s'il est congédié ou que son contrat est résilié ou non renouvelé pour cause;
- d) après une période excédant son deuxième (2^e) mandat d'occupation d'une charge publique.

5-6.06 Dans tous les cas autres que ceux prévus à la clause 5 6.04 ou 5-6.05, l'ancienneté n'est que conservée.

Toutefois, le cas prévu aux dispositions du paragraphe a) de la clause 5-6.04, après une période de vingt-quatre (24) mois d'absence continue suite à une invalidité, un accident ou une lésion professionnelle, l'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignant visé.

5-6.07 Avant le 15 octobre de chaque année, l'Employeur établit l'ancienneté accumulée au 30 juin précédent de tout enseignant à son emploi, conformément aux dispositions du présent article.

5-6.08 L'Employeur affiche entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. À l'expiration de ce délai ou après le règlement d'un grief éventuel, la liste d'ancienneté devient officielle.

5-7.00 Postes vacants et promotion

5-7.01 Lorsqu'il y a un poste de direction vacant, ce poste doit être comblé par concours s'adressant d'abord aux enseignants du Séminaire. Ils en sont officiellement informés par voie d'affichage et, pendant l'été, par courrier électronique à la dernière adresse courriel personnelle connue. L'enseignant doit aviser l'Employeur de tout changement de celle-ci.

5-7.02 L'enseignant qui a été désigné de façon provisoire à un poste de direction réintègre à son retour le poste qu'il occupait avant sa nomination provisoire.

Toutefois, l'occupation de ce poste provisoire doit se limiter à l'année scolaire en cours. Par la suite, ce poste doit, s'il y a lieu, être affiché conformément à la clause 5-7.01.

5-7.03 Le retour d'un cadre dans l'unité de négociation doit respecter les conditions suivantes :

- a) le retour est obligatoire après une période de six (6) années scolaires;
- b) lorsque la condition du paragraphe a) qui précède est respectée, la personne concernée conserve les mêmes droits et avantages que ceux qu'elle aurait détenus si elle n'avait pas quitté l'unité de négociation durant cette période.

5-8.00 Assurance collective

5-8.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le régime collectif d'assurance de personnes en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective. Les parties peuvent toutefois modifier ou changer le régime après entente.

Le régime d'assurance collective couvre les enseignants réguliers à temps plein et à temps partiel à compter de leur quatrième (4^e) mois de service au Séminaire, ainsi que les enseignants remplaçants, tel que prévu à la clause 2-2.04.

L'enseignant à la leçon qui obtient le statut d'enseignant à temps plein ou à temps partiel, au cours d'une année scolaire donnée, est couvert par le régime d'assurance collective durant la période où il détient ce statut dans la mesure où il maintient ce dit statut pour une période continue d'au moins trois (3) mois ou s'il est prévisible qu'il puisse maintenir ce statut pour une période continue d'au moins trois (3) mois. Toutefois, au moment où il reprend son statut d'enseignant à la leçon, sa participation au régime d'assurance collective cesse.

- 5-8.02 L'Employeur s'engage à maintenir à son niveau actuel sa contribution financière au régime d'assurance collective présentement en vigueur. Cette contribution de l'Employeur est établie à cinquante pour cent (50 %) du coût total de l'ensemble des protections de base choisies parmi celles prévues au régime d'assurance collective.
- 5-8.03 La prime de l'assurance salaire est entièrement à la charge de l'enseignant. L'Employeur s'engage à payer la prime d'assurance vie à laquelle un enseignant est admissible jusqu'à un maximum de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) de capital assuré par enseignant. L'enseignant assume la totalité de l'excédent de prime s'il veut et s'il peut se prévaloir d'un montant d'assurance vie supérieur à vingt-cinq mille dollars (25 000 \$).
- 5-8.04 Le contenu du régime d'assurance, de même que le choix de l'assureur sont déterminés par un comité paritaire constitué de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 5-8.05 L'Employeur prélève sur la paie de l'enseignant participant au régime d'assurance collective, la part de la prime de l'enseignant.
- L'Employeur fait parvenir à l'assureur, selon les modalités prévues au régime d'assurance, la part de l'enseignant ainsi que sa propre contribution.
- L'Employeur administre et facilite la mise en place et l'application du régime d'assurance collective.
- 5-8.06 Le détenteur de la police d'assurance remet à l'autre partie une copie des contrats d'assurance.
- 5-8.07 L'Employeur remet un relevé indiquant le montant des primes à être versées pour chaque enseignant dès que le montant des primes est connu.
- 5-8.08 Dans la mesure où le régime d'assurance collective le permet, et sous réserve de la clause 5-12.04, l'enseignant en congé sans traitement qui n'est pas couvert par un régime d'assurance collective de personnes doit maintenir en vigueur l'assurance couvrant sa protection d'assurance médicaments. Il peut également maintenir en vigueur l'ensemble de ses protections d'assurance collective pour la durée d'un tel congé. Dans les deux (2) cas, à moins d'indication contraire, l'enseignant doit payer la totalité de la prime exigible, par chèque différé, sous réserve des dispositions applicables aux droits parentaux prévues à l'article 5-10.00 où l'Employeur assume sa part habituelle de la prime.
- 5-8.09 En tout temps et de toute façon, l'Employeur ou le Syndicat ne peuvent être tenus responsables du défaut de la prestation d'une protection ou bénéfice à un enseignant ou ses ayants droit par un assureur ou par des assureurs et en tout temps et de toute façon l'Employeur ou le Syndicat ne peuvent être substitués à l'assureur ou aux assureurs dans leurs

obligations envers un enseignant ou leurs ayants droit; sauf si l'Employeur ou le Syndicat a fait défaut de remplir ses obligations.

5-8.10 Sous réserve de l'acceptation officielle de Retraite Québec, l'enseignant visé par les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-6.04, après une période de trente-six (36) mois d'absence continue à la suite d'une invalidité, un accident ou une lésion professionnelle, qui désire maintenir sa participation au régime d'assurance collective, doit au préalable aviser l'Employeur et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles, s'il y a lieu, et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Toutefois, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

5-9.00 Congés de maladie

5-9.01 Tout enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie de congés de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.

En raison du régime d'assurance salaire existant, le maximum utilisable de jours consécutifs de la banque annuelle de congés de maladie est fixé à quinze (15) jours ouvrables (ou, à titre indicatif, une moyenne équivalente à cinquante-six virgule vingt-cinq (56,25) périodes).

5-9.02 Tout enseignant engagé à temps plein a droit, sans perte de traitement, à un virgule cinq (1,5) jours de congés de maladie par mois de travail, soit un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année scolaire. De ces quinze (15) jours, à la fin de l'année scolaire, les cinq (5) premiers jours non utilisés sont monnayables à raison de un deux-centième (1/200) du salaire annuel réel de l'enseignant.

La banque annuelle de congés de maladie de quinze (15) jours, selon l'alinéa qui précède, est réduite au prorata sur la base d'une pleine tâche éducative (cent pour cent (100 %)), telle qu'indiquée aux dispositions de la clause 8-4.01 a).

5-9.03 Pour tout enseignant qui quitte en cours d'année, pour des raisons autres qu'une maladie ou un accident, ou qui arrive en cours d'année, le crédit est alors l'équivalent d'un virgule cinq (1,5) jours (cf. cinq virgule six-cent-vingt-cinq (5,625) périodes) par mois de travail.

5-9.04 Au 15 mai, l'Employeur fait connaître à l'enseignant l'état de sa banque de congés de maladie.

5-9.05 Les jours de congés de maladie monnayables non utilisés, tels que prévus au premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-9.02, sont remboursés sur la première (1^{re}) paie de juillet, à moins que l'enseignant n'ait fait parvenir à l'Employeur un avis écrit avant le 1^{er} juin, lui demandant de les ajouter à sa banque accumulée de congés de maladie (rf. annexe J).

5-9.06 Les jours de congé de maladie non utilisés et non monnayés s'accumulent d'année en année, jusqu'à un maximum de soixante-cinq (65) jours, et constituent une réserve utilisable, notamment pour fin de délai de carence lors d'un congé d'invalidité ou pour un congé de maladie prolongé et justifié par un billet médical lorsque le crédit annuel de quinze (15) jours a été utilisé. En aucun temps, ces jours accumulés ne peuvent être monnayés.

5-10.00 Droits parentaux

5-10.01 Les dispositions relatives aux droits parentaux (rf. article 5-13.00), en vigueur pour les enseignants du secteur public (rf. convention collective FSE-CSQ, E-1), s'appliquent aux enseignants selon les mêmes modalités prévues. L'Employeur met à la disposition de l'ensemble des enseignants une (1) copie de ces dispositions.

5-10.02 Congés pour obligations familiales

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'enseignant peut s'absenter de son travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé (incluant les rendez-vous médicaux autres que ceux reliés à la grossesse de l'enseignante), à la sécurité ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en périodes.

Les périodes ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie ou, en cas d'épuisement, la banque accumulée de congés de maladie de l'enseignant ou, à défaut, les absences sont sans traitement.

L'enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

5-10.03 Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur de l'enseignant, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper sa tâche habituelle; ou

dans le cas d'un enseignant qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (Section V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Pendant l'une ou l'autre de ces absences, l'enseignant peut utiliser sa banque annuelle de congés de maladie ou, en cas d'épuisement, la banque accumulée de congés de maladie prévue à l'article 5-9.00.

5-11.00 Congés spéciaux

5-11.01 L'enseignant en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement ou de suppléments. La durée de ce congé de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-11.02.

5-11.02 a) En cas de décès de sa conjointe ou de de son conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cet enfant habite sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables² ou non à l'inclusion du jour des funérailles³.

En cas de décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit : cinq (5) jours consécutifs ouvrables² ou non à l'inclusion du jour des funérailles³.

b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables² ou non à l'inclusion du jour des funérailles³.

c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables² ou non à l'inclusion du jour des funérailles³.

d) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour de l'événement.

e) Le changement de domicile : un (1) jour à l'occasion du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année de travail. Ce jour de congé doit être utilisé dans les cinq (5) jours précédents ou dans les cinq (5) jours suivants la journée du déménagement.

¹ À l'inclusion de l'enfant qui habite avec l'enseignant et pour lequel les procédures d'adoption sont entreprises.

² Aux fins d'application des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-11.02, les jours d'absence sont accordés, au choix de l'enseignant, à compter de la date du décès ou de sa connaissance, ou du jour suivant.

³ L'enseignant peut utiliser ultérieurement l'une des journées prévues dans la durée du congé pour assister à aux funérailles lorsque cette cérémonie n'a pas lieu dans les jours qui suivent immédiatement le décès. Le terme « funérailles » inclut toute célébration ou tout rituel soulignant le décès.

- f) Le mariage ou l'union civile de l'enseignant : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement.
- g) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle l'Employeur et le Syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement ou de suppléments.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent qu'en plus des cas de force majeure à l'intérieur du maximum de trois (3) jours prévus précédemment, il y a une permission d'absence, jusqu'à deux (2) jours ouvrables, lorsque l'enseignant divorce ou se sépare légalement de sa conjointe ou de son conjoint, sur présentation d'une pièce justificative.

Aux fins d'application du présent article, sont considérées comme personnes à charge :

- la conjointe ou le conjoint de l'enseignant;
- son ou ses enfants vivant ou non sous le même toit que l'enseignant;
- le ou les enfants de son ou sa conjointe ou son conjoint vivant ou non sous le même toit que l'enseignant;
- le père et la mère de l'enseignant.

5-11.03 L'enseignant bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement ou de suppléments, au nombre total fixé aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-11.02 si les funérailles⁴ ont lieu à plus de deux-cent-quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant ou de deux (2) jours additionnels si elles ont lieu à plus de quatre-cent-quatre-vingts (480) kilomètres. Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois à l'occasion des funérailles⁴, au choix de l'enseignant.

5-11.04 En outre, l'Employeur, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ou de suppléments, durant le temps où :

- a) il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) il agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie. Toutefois, l'enseignant remet à l'Employeur l'indemnité de juré prévu au premier (1^{er}) alinéa de l'article 1 du Règlement sur les indemnités et les allocations des

⁴ Le terme « funérailles » inclut toute célébration ou tout rituel soulignant le décès.

jurés (RLRQ, c. J-2, r.1) pour chaque jour ouvrable où il reçoit son traitement de l'Employeur;

- c) sur l'ordre de la Direction de santé publique et de l'évaluation⁵, il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de l'Employeur, il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la loi.

5-11.05 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ou de suppléments pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.

5-12.00 Congé sans traitement

5-12.01 L'Employeur accorde à tout enseignant permanent qui en fait la demande au plus tard le 15 mars un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel, pour l'année scolaire ou pour une partie d'année scolaire qui coïnciderait avec les cent (100) premiers jours ou les cent (100) derniers jours de l'année d'engagement. Le congé sans traitement est renouvelable, selon les modalités prévues, à la demande de l'enseignant. Toutefois, ce congé ne peut excéder une durée de deux (2) années consécutives ou l'équivalent.

5-12.02 Pour la durée des congés à temps partiel prévus à la clause 5-12.01, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à répartir l'horaire de l'enseignant se prévalant d'un tel congé sur un nombre de jours proportionnel à sa charge.

5-12.03 Dans le cas des congés à temps partiel prévus à la clause 5-12.01, le traitement est fixé au prorata de la charge de travail effectivement accomplie.

5-12.04 Durant les congés prévus à la clause 5-12.01, l'enseignant bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective sous réserve des modalités suivantes :

- a) assurance vie, à condition que ce soit conforme au régime d'assurance collective;
- b) assurance maladie, à condition que ce soit conforme au régime d'assurance collective; dans ce cas l'enseignant doit payer par chèque différé la totalité des coûts des primes;

⁵ La Direction de santé publique et de l'évaluation relève de l'Agence de la santé et des services sociaux (d'une région visée) ou de tout autre organisme lui succédant.

- c) accumulation des congés de maladie, en conformité avec l'article 5-9.00, au prorata de sa charge de travail;
- d) accumulation de l'ancienneté, comme si l'enseignant était au travail;
- e) accumulation de l'expérience au prorata de la charge de travail effectivement accomplie;
- f) participation au perfectionnement;
- g) régime de retraite, à condition que ce soit conforme au régime.

Dans les cas visés aux paragraphes a), b) et g), la contribution de l'Employeur aux divers régimes pour un enseignant est, dans le cas où l'enseignant occupe un autre emploi durant son congé, au prorata de la charge de travail de l'enseignant.

5-12.05 Pour tout congé sans traitement, l'enseignant doit aviser l'Employeur et le Syndicat au plus tard le 1^{er} mars ou le 31 mai (rf. libérations syndicales prévues aux clauses 3-6.03, paragraphe c) et 3-6.10), selon le cas, précédant l'année scolaire de son retour. À son retour, l'enseignant reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ ou celui auquel lui donne droit l'article 8-6.00.

5-13.00 Congé pour charge publique

5-13.01 L'enseignant qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire peut, après en avoir informé par écrit l'Employeur quinze (15) jours avant son départ, bénéficier d'un congé totalement ou partiellement sans traitement pour la durée que l'enseignant détermine.

5-13.02 Tout enseignant appelé à remplir une charge publique (ministre, député, maire, conseiller, échevin, commissaire et autre) l'obligeant à quitter totalement ou partiellement ses fonctions chez l'Employeur obtient un congé totalement ou partiellement sans traitement, selon le cas, pour la portion de temps nécessaire et pour la durée du mandat. À moins de circonstances exceptionnelles, ce congé est sujet à un préavis écrit à l'Employeur soumis quinze (15) jours avant le début du congé.

5-13.03 S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignant, après en avoir informé l'Employeur dans un délai d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, a le droit de s'absenter de son travail sans traitement, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice grave à sa tâche professionnelle, l'enseignant pourra convenir avec l'Employeur, des modalités permettant la prestation de sa fonction.

Cependant, l'Employeur pourra, après avoir soumis la question au CRT, et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignant prenne un congé sans traitement. L'enseignant peut alors continuer de participer au régime contributoire d'assurance collective et de retraite, pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la ou les polices maîtresses le permettent.

5-13.04 Tout enseignant bénéficiant d'un congé prévu à la clause 5-13.02 doit donner, au moins vingt (20) jours avant la date prévue de son retour, un avis écrit de son intention de reprendre ses fonctions.

5-13.05 L'enseignant qui a obtenu un congé sans traitement l'obligeant à quitter totalement ses fonctions conformément à la clause 5-13.02 et qui est appelé à remplir un troisième (3^e) mandat est réputé avoir démissionné à moins d'une entente entre les parties à cet effet.

5-14.00 Congé pour affaires relatives à l'éducation

5-14.01 Tout enseignant peut bénéficier, avec l'approbation préalable de l'Employeur, lequel ne peut être refusée sans motif raisonnable, d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention collective comme s'il était réellement en fonction chez l'Employeur, dans les cas suivants :

- a) l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation;
- b) l'enseignant invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou de commissions de la direction générale de l'enseignement privé ou de tout autre comité ou commission du même ordre.

5-14.02 Tout enseignant, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite de l'Employeur, peut obtenir un congé sans traitement coïncidant avec une année scolaire pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programmes officiellement reconnus par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada.

5-14.03 Tout enseignant, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite de l'Employeur, peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximum de deux (2) ans, coïncidant avec une année scolaire pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers, d'un programme d'échange, d'un programme d'enseignement extra-territorial. Un tel enseignant jouit des privilèges prévus par la convention collective pour ce qui touche les années

d'expérience et les avantages sociaux, et ce, à moins de stipulations expresses à l'effet contraire dans la présente convention collective ou dans le régime d'assurance actuellement en vigueur. Dans tous les cas l'enseignant doit assumer la totalité de la prime de l'assurance collective en versant à l'Employeur des chèques différés pour les montants dus.

5-14.04 Pour les congés sans traitement prévus aux clauses 5-14.02 et 5-14.03 l'enseignant doit aviser l'Employeur et le Syndicat au plus tard le 1^{er} mars précédant l'année scolaire de son retour.

5-14.05 À son retour, l'enseignant reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ ou celui auquel lui donne droit l'article 8-6.00.

5-15.00 Régime de congé à traitement différé

5-15.01 L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour maintenir, dans la présente convention collective, un article sur le régime de congé à traitement différé dont les éléments apparaissent à l'annexe C.

5-15.02 Le régime de congé à traitement différé prévu à la présente convention collective comporte les particularités suivantes :

- a) Seuls les enseignants permanents ont droit à ce congé.
- b) Le congé est d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) ou d'une (1) année complète coïncidant avec l'année scolaire.
- c) La période de congé se prend la dernière année du contrat; de plus, dans le cas d'un congé d'une demi-année ($\frac{1}{2}$), il doit coïncider avec les cent (100) premiers jours ou les cent (100) derniers jours d'une année scolaire et l'enseignant avise l'Employeur six (6) mois avant le début du congé.

5-16.00 Réglementation des absences

5-16.01 En cas d'absence, en autant que possible, l'enseignant concerné avertit par téléphone l'Employeur par l'intermédiaire de la personne secrétaire identifiée à cette fin.

5-16.02 Une absence d'un enseignant est calculée à raison du nombre de périodes non-dispensé par l'enseignant, et ce, selon les périodes fixées à son horaire de travail durant cette absence.

Aux fins d'application des dispositions de l'alinéa qui précède, une (1) période est équivalente à un sept-cent-quatre-vingtième ($\frac{1}{780}$) du traitement annuel de l'enseignant. Toutefois, plus spécifiquement pour une (1) journée pédagogique ou un (1) jour « 0 », cette imputation est équivalente à cinq (5) périodes (rf. clause 8-3.06).

Malgré ce qui précède, l'Employeur déduit un deux-centième (1/200) par jour de travail du traitement annuel de l'enseignant dans les cas suivants :

- a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une (1) année de travail;
- b) absences non autorisées;
- c) absences sans salaire dues à un congé relatif aux droits parentaux selon la clause 5-10.01;
- d) absences dues à une invalidité si sa banque de congés de maladie est épuisée ou pendant la période d'invalidité suivant la durée du délai de carence de l'assureur.

5-16.03 Quand une condition météo entraîne la fermeture temporaire du Séminaire et l'absence des élèves, les enseignants ne sont pas tenus de se présenter à l'école et ceci n'affecte en rien leur traitement.

5-16.04 L'Employeur peut exiger pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables de la part de l'enseignant absent pour cause d'invalidité, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

Pour toute absence pour cause d'invalidité, si l'Employeur estime qu'il y a abus de la part d'un enseignant, il l'avise par écrit du fait qu'il juge qu'il y a abus et que si la situation devait se reproduire, il pourrait être tenu de produire un certificat médical; cependant, les coûts inhérents sont aux frais de l'Employeur.

5-17.00 Régime de retraite

5-17.01 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10) s'applique aux enseignants couverts par la présente convention collective.

5-17.02 L'enseignant à temps plein qui n'a pas une tâche complète est reconnu pour les fins du régime de retraite comme étant en congé sans traitement pour la partie de tâche qu'il n'a pas, et ce, conformément aux dispositions du régime de retraite applicable.

5-18.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive

5-18.01 Les dispositions relatives à la mise à la retraite de façon progressive, en vigueur pour les enseignants des commissions scolaires du secteur public, s'appliquent aux enseignants à l'emploi du Séminaire selon les mêmes modalités prévues, et ce, dans la mesure où la loi le permet.

5-19.00 Responsabilité civile

5-19.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant, y compris le suppléant et l'enseignant à la leçon, dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail, ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'Employeur, et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-19.02 Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés dans l'établissement, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'Employeur dédommage l'enseignant même si la responsabilité de l'Employeur n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignant.

Dans le cas où tels perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation assumée par l'Employeur est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

5-20.00 Hygiène, santé et sécurité au travail

5-20.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de l'enseignant. Les recours applicables sont ceux prévus par la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1) et ceux prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

5-20.02 Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1), notamment suivants les articles 68 et 69. Ce comité est formé d'un nombre équivalent de représentants du Séminaire et d'enseignants, dont au moins deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

5-20.03 L'Employeur maintient le traitement d'un enseignant absent du travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'un comme l'autre reconnu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), tout comme s'il ne s'était pas absenté du travail, et ce, tant qu'il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu

prévu par la loi pour une telle absence. L'enseignant doit cependant remettre à l'Employeur toute compensation reçue pour absence du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

5-20.04 L'application du présent article n'affecte en rien la banque des jours de congés de maladie accumulés par l'enseignant.

5-20.05 L'enseignant peut être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre post-événement avec un représentant de l'Employeur concernant une lésion professionnelle dont il est victime; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-20.06 Un enseignant qui est convoqué par le Bureau d'évaluation médicale (BEM) ou qui doit comparaître à la Tribunal administratif du travail (TAT), obtient la permission de s'absenter, sans traitement, après en avoir avisé l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.

5-20.07 Lorsqu'un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où cet enseignant doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation. L'enseignant doit informer à l'avance l'Employeur de la période de prise de rendez-vous avec son médecin traitant, et ce, tel que stipulé à l'article 61 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

5-21.00 Fusion, annexion, cession, cessation

5-21.01 Si l'Employeur entreprend des pourparlers pouvant conduire à la fusion, à l'annexion, à la cessation ou à la cession totale ou partielle à des tiers, de ses activités éducationnelles, il en informe immédiatement par écrit le Syndicat afin que la question soit immédiatement soumise au CRT.

Les dispositions de l'article 9-1.00 s'appliquent.

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-1.00 Classement

6-1.01 Sous réserve des clauses suivantes, le classement est du ressort de l'Employeur.

6-1.02 L'Employeur respecte, pour fins de classement, toute attestation officielle de scolarité déjà émise par le ministre, par une commission scolaire ou par le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation, ci-après désigné le CADRE.

6-1.03 L'enseignant qui ne détient pas d'attestation officielle de scolarité émise par le ministre, une commission scolaire ou par le CADRE est soumis au processus de classement prévu au présent article.

6-1.04 Au plus tard trente (30) jours après son engagement ou trente (30) jours après le début de l'année scolaire, selon la date la plus tardive, l'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents relatifs à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle.

Le présent délai de trente (30) jours peut ne pas être respecté si le retard dans la production des documents est imputable à l'organisme qui doit émettre les pièces ou documents.

6-1.05 L'Employeur émet un accusé de réception des documents transmis et remet à l'enseignant les pièces originales dont il doit tirer copie pour la constitution du dossier.

6-1.06 Dans les trente (30) jours de la réception des documents, l'Employeur classe l'enseignant et lui transmet le certificat officiel de scolarité qui en découle.

Ce classement est fait en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministre ou par analogie avec des cas semblables consignés au manuel si le cas présenté n'est pas prévu au manuel pour établir la scolarité.

Copie du certificat de scolarité est transmise au Syndicat.

6-1.07 Le certificat de scolarité détermine la scolarité de l'enseignant au 1^{er} septembre de son année d'engagement.

6-1.08 a) L'évaluation de la scolarité en années complètes telle que déterminée conformément aux articles 6-1.00 et 6-2.00, établit l'échelle de traitement attribuée à tout enseignant de la façon suivante.

Est classé dans l'échelle unique :

- tout enseignant qui a dix-sept (17) années de scolarité et moins;
- tout enseignant qui a dix-huit (18) années de scolarité;
- tout enseignant qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus sans doctorat de troisième (3^e) cycle;
- tout enseignant qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus avec doctorat de troisième (3^e) cycle.

La présente clause sert au classement définitif, basé sur le certificat de scolarité de l'enseignant en années complètes.

b) L'enseignant dont la scolarité reconnue est de moins de dix-sept (17) ans se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience. Dans les autres cas, l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- deux (2) échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à dix-sept (17) ans;
- quatre (4) échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à dix-huit (18) ans;
- six (6) échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à dix-neuf (19) ans ou plus sans doctorat de troisième (3^e) cycle;
- huit (8) échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à dix-neuf (19) ans ou plus avec un doctorat de troisième (3^e) cycle.

6-1.09 Dans les vingt (20) jours de l'émission par l'Employeur du certificat de scolarité, l'enseignant ou le Syndicat peut demander à l'Employeur la révision formelle de l'évaluation de la scolarité.

6-1.10 Si le certificat de scolarité est jugé inadéquat en regard des années complètes de scolarité, ou si la révision formelle n'est pas demandée ou n'a pas lieu ou encore n'est pas jugée satisfaisante, l'enseignant ou le Syndicat peut adresser une demande de révision au comité de révision, instauré par la convention collective gouvernant les enseignants des commissions scolaires.

6-1.11 En cas d'incapacité du comité de révision à statuer sur le litige, l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de grief prévue à la présente convention collective.

- 6-1.12 Malgré tout délai prévu à la présente convention collective pour loger un grief, les recours prévus aux clauses 6-1.10 et 6-1.11 doivent s'exercer au plus tard le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du premier certificat de scolarité, ou dans le cas d'une réévaluation, le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du certificat de scolarité réévalué.
- 6-1.13 Le comité de révision ou l'arbitre chargé du litige est lié par le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du Ministère et les règles qui y sont contenues, ainsi que par les cas analogues prévus au manuel quand il s'agit de cas non prévus au manuel.
- L'un ou l'autre ne peut par sa décision modifier, soustraire ou ajouter aux règles incluses dans le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du Ministère.
- 6-1.14 En cas de grief logé selon la clause 6-1.11, le délai pour porter le litige à l'arbitrage est de soixante (60) jours à compter du dépôt du grief, et ce, malgré les dispositions visant le délai d'arbitrage prévues à la présente convention collective.
- 6-1.15 La décision du comité de révision ou de l'arbitre, selon le cas, est finale et lie les parties.
- Dans l'un ou l'autre cas, elle doit être transmise, sans délai, à l'Employeur, à l'enseignant et au Syndicat.
- 6-1.16 Si la décision du comité de révision ou de l'arbitre entraîne un certificat de scolarité supérieur en années complètes à celui émis par l'Employeur, tel nouveau certificat de scolarité a un effet rétroactif au début de l'année de travail ou à la date d'engagement de l'enseignant si celle-ci est postérieure.
- Toute décision du comité de révision ou de l'arbitre entraînant un certificat de scolarité inférieur en années complètes à celui émis par l'Employeur ne s'applique effectivement qu'à compter de la date de la décision du comité de révision ou de l'arbitre.
- 6-1.17 Toute rétroactivité issue d'une décision en vertu des clauses 6-1.07, 6-1.15 et 6-1.16 est versée à l'enseignant dans les trente (30) jours de la décision du comité de révision ou de l'arbitre.
- 6-1.18 Toute fraction d'année de scolarité apparaissant au certificat de scolarité n'est d'aucune façon reconnue comme exacte ou valide par l'enseignant ou le Syndicat et ne peut être contestée par la présente procédure, sauf si la contestation de cette fraction entraîne l'émission d'un certificat de scolarité supérieur en années complètes.

6-1.19 Malgré les clauses 6-1.08, 6-1.10 et 6-1.16, lorsque l'Employeur prend en compte les fractions d'années de scolarité dans l'établissement de la rémunération, les fractions d'années de scolarité valent et peuvent faire l'objet de contestation au même titre que les années complètes.

6-2.00 Reclassement

6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé soit au 1^{er} septembre soit au 1^{er} février de l'année scolaire en cours, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.

6-2.02 Le reclassement s'effectue selon la même procédure que le classement, comme s'il s'agissait d'un nouvel enseignant. Il comporte alors les mêmes obligations, droits et privilèges.

6-2.03 Tant que le reclassement de l'enseignant n'est pas complété, l'Employeur applique selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a émis auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre de l'Éducation, une commission scolaire ou par le CADRE et détenue par l'enseignant.

6-2.04 Le reclassement ne peut avoir pour effet de produire un certificat de scolarité inférieur au premier certificat émis ou à l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre, une commission scolaire ou par le CADRE et détenue par l'enseignant.

6-2.05 Malgré les clauses 6-2.02 et 6-1.16, le reclassement ne peut avoir de portée rétroactive antérieure à la date d'acquisition de la nouvelle scolarité.

6-3.00 Expérience

6-3.01 L'Employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi, au 30 juin 2017, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 2016-2017.

En date du 30 juin 2017, l'expérience reconnue pour l'enseignant est celle apparaissant à l'annexe E.

6-3.02 Pour les fins de la présente convention collective, constitue une (1) année d'expérience :

- a) à compter de l'année scolaire 2016-2017, toute année scolaire pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps plein, pendant un minimum de cent-cinquante (150) jours, dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec;

- b) toute année scolaire pendant laquelle un enseignant engagé sous contrat annuel à temps plein conformément au paragraphe a) de la présente clause n'a exercé la fonction prévue à son contrat que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, ou à cause d'une maternité ou d'un congé parental prévu conformément à l'article 5-10.00⁶ de la présente convention collective. Les jours de congés prévus à l'article 5-10.00⁶, pour les fins d'application de la présente clause, sont assimilés à des jours où l'enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative.

6-3.03 Le temps d'enseignement dans une institution visée au paragraphe 6-3.02 a) comme un enseignant à temps partiel, à la leçon ou suppléant peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Alors, le nombre de jours requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme un enseignant à temps plein.

Cependant, on ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience avant d'avoir complété cent-trente-cinq (135) jours quarante-cinq (45) jours de plus que le minimum requis pour constituer l'année d'expérience).

6-3.04 Aux fins d'application de la clause 6-3.03, le nombre de jours pour chaque année scolaire pris séparément est calculé de l'une des façons suivantes :

- a) en comptant les demi-journées et les journées d'enseignement, dans le cas d'enseignement à titre de suppléant;
- b) en divisant par quatre (4) le nombre de périodes d'enseignement de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes, dans le cas d'enseignement à la leçon ou à titre de suppléant occasionnel.

6-3.05 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique.

6-3.06 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail. L'enseignant doit soumettre à l'Employeur, avant le 30 octobre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que lesdits documents n'originent de l'Employeur. Le réajustement du salaire faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle l'enseignant a fourni les

⁶ Aux fins des présentes, il s'agit plus précisément de l'article 5-13.00 de la convention collective FSE-CSQ (E-1), 2015-2020. Lire que seuls les jours de congés prévus aux clauses 5-13.05, 5-13.13, 5-13.14, 5-13.18, 5-13.19, 5-13.21, 5-13.22, 5-13.23, 5-13.24 et ceux énumérés au quatrième (4^e) alinéa de la clause 5-13.28 pour la durée qui est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique et éducative.

documents établissant ladite année d'expérience additionnelle. Si l'enseignant fournit les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle après le 30 octobre, il ne peut bénéficier d'un réajustement de salaire pour l'année de travail en cours, à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

6-3.07 Avant le 15 octobre de chaque année, l'Employeur établit l'expérience accumulée au 30 juin précédent de tout enseignant à son emploi, conformément aux dispositions du présent article.

6-3.08 L'Employeur affiche entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre la liste d'expérience et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'expérience par la procédure de grief. À l'expiration de ce délai ou après le règlement d'un grief éventuel, la liste d'expérience devient officielle.

Une contestation ne peut avoir d'effet rétroactif au-delà du 1^{er} juillet 2005.

6-4.00 Traitement et échelles de traitement

6-4.01 L'enseignant a droit au traitement prévu à la clause 6-4.02 conformément aux articles 6-1.00 et 6-2.00 et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu selon l'article 6-3.00.

Le traitement annuel de l'enseignant vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-4.02 Les échelles annuelles de traitement en vigueur, de même que les montants forfaitaires, sont ceux applicables aux enseignants des commissions scolaires affiliés à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) (rf. FSE-CSQ, E-1) pendant la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement.

À titre indicatif, les échelles annuelles de traitement en vigueur à compter du cent-quarante-unième (141^e) jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 et suivantes apparaissent à l'annexe F.

6-4.03 L'échelle annuelle de traitement applicable à l'enseignant à temps plein bénéficiant d'une tâche à horaire diminué est au prorata de la charge éducative qu'il assume. L'enseignant à horaire diminué conserve tous les droits et privilèges d'un enseignant à temps plein prévus à la convention collective. De plus, l'Employeur s'engage à répartir l'horaire de cet enseignant sur un nombre de jours proportionnel à sa tâche.

6-4.04 À compter du cent-quarantième (140^e) jour de l'année scolaire 2014-2015, le traitement annuel de l'enseignant à la leçon est celui indiqué au tableau

qui suit, et ce, pour chaque période de cours dispensée durant une séquence.

Également, tel qu'indiqué au présent tableau, la clause 6-4.05 s'applique pour les années subséquentes.

	Traitement annuel 140 ^e jour de travail, année scolaire 2014-2015	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2015-2016	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2016-2017	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2017-2018	Traitement annuel 142 ^e jour de travail, année scolaire 2018-2019
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	2,5 %
	1 408, 04 \$	1 429, 16 \$	1 454, 17 \$	1 483, 26 \$	1 520, 34 \$

Pour toute absence d'une (1) période, la déduction applicable, selon l'échelle en vigueur, est celle indiquée au tableau suivant :

A compter du 140 ^e jour de travail, année scolaire 2014-2015	A compter du 141 ^e jour de travail, année scolaire 2015-2016	A compter du 141 ^e jour de travail, année scolaire 2016-2017	A compter du 141 ^e jour de travail, année scolaire 2017-2018	A compter du 142 ^e jour de travail, année scolaire 2018-2019
45,31 \$	46,00 \$	46,80 \$	47,74 \$	48,93 \$

6-4.05 À compter de la date de signature de la présente convention collective, la rémunération pour chaque heure d'aide pédagogique, de cours privé, semi-privé ou de cours d'appoint, en dehors des périodes de cours, est de quarante-cinq dollars (45 \$).

6-4.06 Au même moment où les échelles annuelles de traitement changent, les mêmes augmentations (les paramètres en pourcentage (%)) s'appliquent pour tous les montants fixes prévus au présent article.

6-5.00 Suppléance

6-5.01 Toute suppléance est offerte en priorité aux enseignants du Séminaire. Une suppléance ne peut s'étendre sur plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs (rf. clause 1-1.12). Pour chaque période, une suppléance est rémunérée selon les taux prévus au tableau suivant, et ce, à compter du cent-quarantième (140^e) jour de l'année scolaire 2014-2015. Ces taux incluent tous les bénéficiaires, sauf ceux expressément exclus par la convention collective.

Les paramètres en pourcentage de la clause de parité salariale avec les « enseignants suppléants occasionnels » des commissions scolaires s'appliquent pour les années scolaires subséquentes.

	Traitement annuel 140 ^e jour de travail, année scolaire 2014-2015	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2015-2016	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2016-2017	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2017-2018	Traitement annuel 142 ^e jour de travail, année scolaire 2018-2019
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	2,5 %
	33,57 \$	34,07 \$	34,67 \$	35,36 \$	36,25 \$

6-5.02

Au début de l'année scolaire, l'Employeur invite les enseignants à lui signifier par écrit leur désir d'effectuer de la suppléance pour l'année de travail en cours et, le cas échéant, d'exprimer leur disponibilité à titre indicatif à cet effet. Cette suppléance n'est pas incluse dans la tâche de base de l'enseignant et celle-ci est rémunérée selon ce qui est prévu à la clause 6-5.01.

L'Employeur s'engage à procéder à l'affichage de toute suppléance au salon du personnel. L'Employeur octroie d'abord la suppléance en tenant compte du premier (1^{er}) enseignant qui a exprimé sa disponibilité pour une suppléance visée. En cas d'impossibilité, en raison d'une urgence ou, si aucun enseignant n'accepte, l'Employeur peut faire assumer la suppléance par toute autre personne de son choix.

6-5.03

Tout enseignant est libre d'accepter ou de refuser une suppléance. S'il accepte, l'enseignant doit le faire aux conditions suivantes :

- a) l'enseignant à temps plein peut accepter une suppléance d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) l'enseignant à horaire diminué, l'enseignant à temps partiel ou l'enseignant à la leçon peut accepter de faire de la suppléance, et ce, jusqu'à l'équivalent d'une tâche à temps plein;

si la suppléance s'étend au-delà de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'enseignant suppléant bénéficie de tous les avantages que lui confère son nouveau statut, le tout rétroactivement à la première (1^{re}) journée de suppléance.

6-6.00

Modalités relatives à la procédure de remplacement (rf. clause 1-1.11)

6-6.01

Tout remplacement d'un enseignant absent, dont la période prévisible est de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, est d'abord offert en priorité aux enseignants à l'emploi du Séminaire, et ce, selon les modalités prévues au présent article.

6-6.02

Toute affectation temporaire prévue à la clause 6-6.01 est affichée par l'Employeur au salon du personnel pendant deux (2) jours ouvrables. Cet

affichage est effectué simultanément d'un avis général par le biais du pluri portail du Séminaire.

Exceptionnellement, les parties peuvent convenir d'une autre procédure d'affichage que celle qui précède afin de rencontrer des situations d'urgence.

6-6.03 L'Employeur octroie le remplacement selon l'ordre d'ancienneté parmi les enseignants à horaire diminué, à temps partiel ou à la leçon qui sont disponibles, volontaires et qui répondent à l'un ou l'autre des critères de spécialisation prévus à la clause 1-1.27.

Si aucun enseignant n'accepte l'affectation offerte, l'Employeur peut faire assumer le remplacement par toute autre personne de son choix.

6-6.04 La rémunération versée à l'enseignant selon le présent article est celle applicable selon les dispositions du deuxième (2^e) alinéa du paragraphe b) de la clause 6-5.03 (rf. clauses 1-1.11, 2-2.03 et 2-2-04).

6-7.00 **Suppléments annuels et dispositions salariales particulières applicables**

6-7.01 Si une classe comprend plus de huit (8) groupes-repères, le responsable de classe reçoit, à compter du cent-quarantième (140^e) jour de l'année 2014-2015, le taux prévu selon les modalités indiquées au tableau qui suit, et ce, pour chaque classe dépassant huit (8).

Les paramètres en pourcentage de la clause de parité salariale avec les enseignants des commissions scolaires s'appliquent pour les années scolaires subséquentes.

	Traitement annuel 140 ^e jour de travail, année scolaire 2014-2015	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2015-2016	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2016-2017	Traitement annuel 141 ^e jour de travail, année scolaire 2017-2018	Traitement annuel 142 ^e jour de travail, année scolaire 2018-2019
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	2,5 %
	60,47 \$	61,37 \$	62,45 \$	63,70 \$	65,29 \$

6-7.02 Un enseignant des secteurs de musique et des arts plastiques, à moins qu'il demande explicitement de confier cette responsabilité à un autre enseignant, reçoit à cet effet un supplément égal à un millième (1/1 000) de son traitement annuel apparaissant à l'échelle de traitement et à l'échelon qui lui est applicable par séquence, où il s'occupe des achats, de l'entretien et du contrôle du matériel de laboratoire.

6-7.03 Advenant que l'enseignant de sciences ne puisse bénéficier d'un technicien de travaux pratiques ou d'un appareteur en sa présence, au

moment de ses laboratoires, il reçoit le support d'un enseignant suppléant affecté par l'Employeur.

6-7.04 L'enseignant de sciences qui tient un laboratoire qui peut mettre en danger la sécurité et l'intégrité physique des élèves doit bénéficier de la présence d'un technicien de laboratoire.

6-7.05 **Enseignant participant à une aide pédagogique**

L'Employeur affecte un minimum de deux-cent-quarante (240) périodes aux fins d'aide pédagogique pour une année scolaire, selon les besoins des niveaux et des matières.

Ces périodes sont offertes d'abord aux enseignants intéressés l'ayant signifié par écrit à l'Employeur avant la rentrée scolaire des élèves par ordre d'ancienneté en tenant compte des compétences.

À défaut de suffisamment d'enseignants pour combler les périodes d'aide pédagogique, les périodes restantes sont accordées aux autres enseignants qui possèdent les qualifications nécessaires et à défaut de tels enseignants, l'Employeur recourt à des ressources de l'extérieur qualifiées ou en voie de qualification.

Un enseignant qui assure, sous la responsabilité de la direction concernée, une aide et un support pédagogiques à des élèves éprouvant des difficultés dans une discipline, reçoit un supplément à cet effet selon le taux horaire prévu à la clause 6-4.05. Ce supplément est payable pour les périodes d'aide pédagogique effectuées au-delà de celles prévues à la clause 8-4.01 que l'enseignant effectue à l'intérieur de sa tâche, le cas échéant.

6-7.06 **Enseignant responsable de l'organisation d'un voyage**

Un enseignant, qui assume sous la supervision de la direction concernée, l'organisation, la direction et sa participation à un voyage autorisé par l'Employeur dans le cadre du profil d'une discipline, reçoit un supplément à cet effet égal à :

- un-cinquantième (1/50) de son traitement annuel pour un voyage nécessitant un déplacement en avion;
- un-centième (1/100) pour un voyage aux États-Unis;
- un-deux-centième (1/200) pour un voyage au Canada d'une durée minimum de deux (2) nuits.

L'enseignant qui assume l'organisation d'un voyage autorisé par l'Employeur est régi par la *Politique relative à l'organisation des voyages* qui apparaît à l'annexe Q.

Ces montants seront versés à l'enseignant selon les dispositions prévues à la clause 6-8.05.

6-7.07 Au même moment où les échelles annuelles de traitement changent, les mêmes augmentations s'appliquent pour tous les montants fixes prévus au présent article.

6-8.00 Versement du traitement

6-8.01 Le traitement annuel régulier de l'enseignant lui est versé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) mercredis, à compter du deuxième (2^e) mercredi de septembre.

Dans le cas d'une année où les périodes de paie sont décalées et auraient comme effet de provoquer une période de trois (3) semaines sans paie, le traitement de l'enseignant lui est versé en vingt-sept (27) versements égaux au lieu de vingt-six (26).

Le traitement de l'enseignant à la leçon lui est versé en vingt-deux (22) versements égaux entre le début de l'année scolaire et le dernier jour de présence des élèves.

Le traitement de l'enseignant suppléant est versé tous les deux (2) mercredis et vise le travail effectué les deux (2) semaines précédentes.

Pour l'enseignant dont le contrat n'est pas renouvelé, pour celui qui a fait l'objet d'une mise à pied et pour celui qui prend sa retraite, la balance du traitement total annuel est versée à l'enseignant au plus tard à la paie suivant le 30 juin.

Le traitement de l'enseignant est versé par télétraitement dans une institution financière le permettant, désignée par l'enseignant.

6-8.02 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un enseignant, il lui est possible de la faire rectifier sur la paie suivante. Toutefois, s'il manque par erreur plus de cent dollars (100 \$) sur la paie de l'enseignant, l'Employeur lui verse immédiatement une avance approximative égale au montant manquant et l'erreur est corrigée sur la paie suivante compte tenu de l'avance versée.

6-8.03 À moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignant, si l'Employeur a remis à l'enseignant plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que l'enseignant soit fautif, l'Employeur déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la période de paie.

6-8.04 Le relevé de paie remis à l'enseignant lors du versement doit indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts et des gains nets. Ils doivent préciser au moins le salaire brut tel qu'établi dans la présente

convention collective, le salaire net, la période couverte, les heures et le gain en suppléance et les déductions prévues à la présente convention collective ou par les lois.

- 6-8.05 Les suppléments et les suppléances de l'enseignant à temps plein lui sont payés en février pour ceux effectués au cours des cent (100) premiers jours de travail de l'année scolaire et en juillet pour ceux effectués au cours des cent (100) derniers jours de l'année visée.
- 6-8.06 Chaque fois qu'un changement affecte les gains bruts de l'ensemble des enseignants, une note explicative accompagne le relevé de paie.
- 6-8.07 L'Employeur ajuste les salaires et verse la rétroactivité aux enseignants au moment où le gouvernement du Québec verse à l'Employeur une subvention augmentée à cette fin, au plus tard trente (30) jours après la réception des sommes.

Chapitre 7-0.00 Perfectionnement et congé pour études

7-1.00 Perfectionnement et congé pour études

7-1.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour lui et ses enseignants le perfectionnement de ces derniers, aussi s'engage-t-il à faciliter l'accessibilité au perfectionnement.

7-1.02 À cette fin, au début de l'année scolaire, l'Employeur ouvre un poste budgétaire spécial pour le perfectionnement des enseignants. À compter du 1^{er} septembre, il inscrit au crédit de ce poste budgétaire un montant égal à un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignants couverts par l'accréditation pour l'année en cours.

7-1.03 Le montant demeurant au crédit au 30 juin est ajouté au nouveau crédit de l'année suivante, et ce, d'année en année.

7-1.04 Sur demande du comité de perfectionnement, l'Employeur fait parvenir aux membres du comité de perfectionnement un état de compte indiquant les paiements effectués et le montant encore disponible à ce poste budgétaire. Cet état de compte doit contenir les montants versés ainsi que les noms de ceux à qui ces montants ont été versés.

7-1.05 Le plan de perfectionnement est administré par un comité paritaire constitué de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par l'Employeur et deux (2) sont nommés par le Syndicat.

7-1.06 Le comité de perfectionnement a pour fonction de déterminer :

- a) les objectifs, les priorités et les programmes de perfectionnement;
- b) l'utilisation, la répartition et l'administration du montant prévu aux clauses 7-1.02 et 7-1.03 affecté à l'un ou l'autre de ces programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignants;
- c) ses règlements de fonctionnement;
- d) le choix, parmi les candidats, des enseignants qui bénéficieront des programmes de perfectionnement.

7-1.07 L'Employeur et le Syndicat conviennent de diviser le plan de perfectionnement comme suit :

- a) Possibilités de perfectionnement n'entraînant pas d'implications financières pour le plan de perfectionnement :

- horaire spécial⁷;
- horaire diminué;
- congé sans traitement pour fins d'études.

b) Possibilités de perfectionnement entraînant des implications financières pour le plan de perfectionnement :

- études à temps partiel;
- études à temps plein.

7-1.08 Un enseignant, engagé à temps plein désirant suivre des cours de perfectionnement tout en continuant d'exercer ses fonctions dans l'institution, voit son horaire établi de façon à lui faciliter la tâche, pour autant que faire se peut.

7-1.09 Un enseignant, engagé à temps plein désirant suivre des cours de perfectionnement tout en continuant d'exercer en partie ses fonctions dans l'institution, peut le faire à condition d'assumer une tâche professionnelle d'au moins cinquante pour cent (50 %) d'une tâche à temps plein.

7-1.10 Après avoir avisé l'Employeur, avant le 15 mars, l'enseignant permanent peut prendre un congé sans traitement pour suivre des études au cours de l'année subséquente. Dans le cas où l'enseignant n'a pas donné son avis avant le 15 mars, l'Employeur ne retient quand même pas son autorisation de façon déraisonnable.

7-1.11 L'enseignant en congé de perfectionnement en vertu du présent article est considéré au service de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience et des avantages sociaux. Cependant, il est entendu que l'enseignant doit verser la totalité des montants exigés par chèque différé en vue de sa participation au régime d'assurance collective.

7-1.12 La durée normale d'un congé sans traitement prévu au présent article est d'au moins une (1) année et d'au plus deux (2) années consécutives coïncidant avec l'année scolaire.

7-1.13 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sans traitement pour fins d'études, coïncidant avec l'année scolaire régulière doit, au plus tard le 1^{er} mars précédant l'année scolaire de son retour, aviser l'Employeur de la date de son retour.

⁷ Désigne l'enseignant à temps plein qui, pour fins d'études, bénéficie d'un horaire aménagé de façon à lui faciliter la tâche.

7-1.14 Tout enseignant répondant aux normes d'admissibilité prévues à la clause 7-1.18 peut adresser une demande au comité de perfectionnement pour obtenir une bourse lui permettant :

- soit d'accomplir une année d'études à temps plein;
- soit de poursuivre des études à temps partiel tout en bénéficiant d'un horaire diminué ou d'un horaire spécial, dans la mesure du possible.

7-1.15 Tout enseignant qui veut faire une demande de perfectionnement, dans le cadre des programmes financés en vertu du présent article, la soumet au comité dans les formes et les délais prévus par ledit comité.

7-1.16 Le comité de perfectionnement doit statuer par écrit sur toutes les demandes au plus tard quinze (15) jours après la date limite établie pour la présentation des demandes de bourse.

7-1.17 Les critères suivants guident le comité de perfectionnement dans l'attribution des bourses; ils ne sont pas donnés par ordre de priorité mais le critère mentionné au paragraphe e) a priorité sur tous les autres :

- a) l'ancienneté;
- b) le ou les besoin(s) de l'institution;
- c) une préférence pour ceux dont la scolarité est inférieure à dix-neuf (19) années;
- d) les disponibilités financières;
- e) cours suivis par un enseignant dans le but d'acquérir une nouvelle spécialisation afin d'éviter une mise à pied.

Dès que les sommes sont disponibles, il ne peut être question de refus si la demande correspond aux objectifs, priorités et programmes établis par le comité.

7-1.18 Tout enseignant engagé à temps plein peut se prévaloir des dispositions du présent article pour poursuivre des études à temps partiel.

Seuls les enseignants ayant obtenu leur permanence sont admissibles à une bourse pour études à temps plein.

Les enseignants à temps partiel pourront bénéficier de ce plan de perfectionnement dans le cas où ils ont à suivre une session ou un stage de formation qui s'avère nécessaire ou utile à l'accomplissement de leur tâche professionnelle.

Chapitre 8-0.00 Activités professionnelles

8-1.00 Préparation et présentation des cours et évaluation des élèves

8-1.01 En accord avec les politiques et les pratiques de l'établissement, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation, la présentation de ses cours et l'évaluation des élèves.

8-1.02 L'enseignant utilise le programme ministériel prescrit par le Ministère ou, le cas échéant, le programme prescrit par le Séminaire dans le cadre de ses profils particuliers.

8-1.03 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que l'Employeur et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

Les dispositions relatives aux droits et aux devoirs prévues respectivement aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'Instruction publique (RLRQ, c. I-13.3) s'appliquent aux enseignants.

8-1.04 Dans le cadre de l'implantation d'un nouveau programme, l'Employeur s'assure que les élèves possèdent le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant.

De plus, il assure à l'enseignant une formation et un suivi de cette formation adéquats.

8-2.00 Activités professionnelles

8-2.01 L'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont constituées :

1. de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
2. de collaborer avec les autres enseignants et les salariés professionnels du Séminaire en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève; dans le cas d'une collaboration avec des intervenants qui ne sont pas à l'emploi du Séminaire, celle-ci est encadrée par la direction ou l'un de ses délégués;

3. collabore à l'organisation, à la réalisation et à la supervision d'activités étudiantes, telles que prévues à la présente convention collective;
4. d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
5. d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon les normes et les modalités d'évaluation en vigueur;
6. de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
7. de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur;
8. de participer aux réunions en relation avec son travail, selon les dispositions de la présente convention collective;
9. de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant, après entente avec le Syndicat.

8-2.02 Le titulaire est l'enseignant désigné comme principal responsable d'un groupe-classe.

8-2.03 a) Comme principal responsable d'un groupe-classe, le titulaire s'intéresse de façon particulière à la formation des élèves de sa classe.

Le titulaire a pour fonction :

- de participer aux rencontres concernant l'un ou l'autre de ses élèves, et ce, au moment convenu entre la direction et l'enseignant titulaire;
- de créer un climat propice aux apprentissages de ses élèves en lien avec les orientations du projet éducatif;
- de collaborer avec la direction de cycle concernée en vue de référer les élèves ayant des besoins particuliers;
- de transmettre les éléments nécessaires aux autres intervenants pour que tous soient cohérents dans leur démarche éducative; la réussite de l'élève étant la cible des actions posées;

- d'établir les communications nécessaires à un encadrement pédagogique et comportemental avec les parents de ses élèves;
- de participer à l'organisation d'activités reliées à son groupe classe;
- de veiller au bon ordre de son groupe-classe : place des élèves, propreté, application du Code de vie;
- de travailler le savoir-faire et le savoir-être de ses élèves (par exemple : la citoyenneté numérique, la méthodologie, le respect, etc.) en collaboration avec les ressources concernées.

De plus, le titulaire doit être avisé dans un délai raisonnable, de toute décision concernant son groupe classe ou un élève de son groupe classe.

- b) Pour s'acquitter des tâches reliées à son mandat, le titulaire de première (1^{re}), deuxième (2^e) et troisième (3^e) secondaire dispose d'une (1) période de cours intégrée à l'horaire des élèves pour rencontrer ses élèves en groupe. De plus, il bénéficie d'une (1) période d'encadrement dont la valeur minimale est égale à la valeur moyenne d'une (1) période pour l'année en cours, notamment pour des rencontres individuelles.

Pour s'acquitter des tâches reliées à son mandat, le titulaire de quatrième (4^e) et cinquième (5^e) secondaire dispose d'une (1) période de cours intégrée à l'horaire des élèves pour rencontrer ses élèves en groupe, créer un lien avec l'élève, un sentiment d'appartenance et informer son responsable de classe des besoins particuliers de ses élèves.

8-3.00 Année, semaine et journée de travail

8-3.01 L'année de travail d'un enseignant comporte deux-cents (200) jours de travail, conformément aux modalités prévues à la clause 1-1.02.

Parmi les jours en présence élèves, le calendrier scolaire peut comporter jusqu'à un maximum de quatre (4) jours « 0 », dont un (1) seul peut être divisible, qui doivent être fixés après entente avec le Syndicat.

Lorsque la journée divisible est déterminée au calendrier scolaire, le programme des cours dispensés ladite journée (avant-midi et après-midi) demeure celui de la même journée séquence pour les deux (2) demi-journées (½) identifiées.

8-3.02 L'enseignant n'est tenu d'être présent à l'école qu'au moment où les devoirs de sa tâche professionnelle l'exigent tels que définis à la clause 8-2.01. L'enseignant a droit à une période ininterrompue d'au moins soixante (60) minutes pour prendre son repas du midi.

8-3.03 Lors des journées pédagogiques du début d'année, le calendrier scolaire est remis à tous les enseignants.

Toute modification au calendrier scolaire concernant les journées pédagogiques doit être faite après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

8-3.04 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi. Il assure une disponibilité auprès de l'élève qui désire le rencontrer au moment convenu entre eux.

8-3.05 L'Employeur peut convoquer l'enseignant pour toute rencontre collective se tenant à l'intérieur du calendrier scolaire en tenant compte des dispositions suivantes :

- a) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres se tenant le samedi ou le dimanche, sauf pour la journée portes ouvertes, après que les parties se soient entendus sur la période de reprise de temps;
- b) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres après 17 h, sauf pour les trois (3) rencontres de parents;
- c) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à plus de cinq (5) rencontres collectives d'enseignants convoquées par l'Employeur. Ces rencontres doivent se tenir immédiatement après la sortie des élèves. Aux fins d'application du présent paragraphe, est considérée comme une rencontre collective d'enseignants une rencontre d'un groupe défini d'enseignant tel que classe, cycle, discipline et école;

ces rencontres sont convoquées en fonction d'un préavis transmis à l'enseignant la semaine précédant une rencontre, avec un minimum de deux (2) jours ouvrables. Ces délais peuvent être moindres si le Syndicat y consent.

8-3.06 La journée de travail d'un enseignant, lors d'une journée pédagogique et d'un jour « 0 », est de cinq (5) heures.

8-3.07 Ces journées pédagogiques inscrites au calendrier sont employées notamment et entre autres de la manière suivante :

- a) réunions avec les parents;
- b) réunions pédagogiques;
- c) consultation prévue à l'article 4-1.00;

- d) préparation des plans de cours et coordination des activités pédagogiques;
- e) participation à des activités éducatives ou professionnelles;
- f) deux (2) journées d'activités personnelles mais de nature professionnelle.

8-3.08 On peut exiger de l'enseignant qu'il remette les notes à porter au bulletin après un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'étape. À la fin de l'année, le délai est de trois (3) jours ouvrables suivant la fin des examens.

8-4.00 La tâche éducative

8-4.01 a) La tâche éducative est de trente-trois (33) périodes de soixante (60) minutes par séquence de neuf (9) jours et comprend :

- l'enseignement;
- le titulariat;
- la participation prévue à l'article 4-2.00.

L'enseignant responsable du groupe d'élèves assure la surveillance pendant l'entrée et pendant la sortie des classes (cinq (5) minutes), à moins qu'il ne soit retenu dans une autre classe.

b) Après entente entre les parties, la tâche éducative peut varier en durée d'une séquence à l'autre, pourvu que la moyenne par séquence n'excède pas, sur une base annuelle, trente-trois (33) périodes.

8-4.02 Le projet de tâche éducative présenté au Syndicat et aux enseignants fait état des diverses caractéristiques de la tâche de l'enseignant.

8-4.03 Mesures transitoires relatives à l'application des modifications convenues sur la tâche éducative

Considérant les modifications convenues entre les parties visant les dispositions de la clause 8-4.01 a), les parties conviennent d'appliquer la clause 8-4.01 A) de la convention collective antérieurement en vigueur (2012-2017) pour la portion restante de l'année de travail 2017-2019. Par conséquent, la clause 8-4.01 a) des présentes s'appliquera à compter de l'année de travail 2018-2019.

De plus, les parties conviennent que les dispositions de la clause 8-4.01 C) (rf. heures de suppléance et d'aide pédagogique) de la convention collective antérieurement en vigueur (2012-2017) continueront à s'appliquer pour la totalité de l'année de travail 2017-2018, étant entendu que l'abolition de ladite clause prendra effet à compter de l'année de travail 2018-2019.

8-5.00 Nombre d'élèves par classe

8-5.01 La moyenne du nombre d'élèves de l'ensemble des groupes-titulaires est de trente-cinq (35) élèves maximum.

Dans tous les cas, le nombre d'élèves dans un groupe ne doit pas dépasser trente-six (36).

Aux fins du calcul du nombre d'élèves prévu à la présente clause, l'élève provenant du profil Groupe Fusion, qui intègre le programme régulier au Séminaire, est comptabilisé pour deux (2) élèves pendant une durée de douze (12) mois de calendrier qui suit son intégration. Le calcul de ces douze (12) mois débute le mois suivant l'intégration au programme régulier.

8-5.02 Modalités particulières visant les groupes-titulaires de trente-six (36) élèves

Si le nombre d'élèves dans un groupe atteint trente-six (36), l'enseignant a droit à une compensation de sept dollars (7 \$) par période pour ce groupe et pour le nombre de séquences.

L'enseignant suppléant n'est pas visé par l'application de la présente clause et de la compensation prévue.

Les modalités relatives au versement de la compensation ci-dessus prévue, sont celles indiquées à la clause 6-8.05.

8-6.00 Affectation

8-6.01 Au plus tard le 1^{er} mai, l'Employeur rend disponible, par voie électronique (intranet du Séminaire), le formulaire « Offre de service de l'enseignant » apparaissant à l'annexe I. L'enseignant complète et remet à l'Employeur ce formulaire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où il est devenu disponible.

8-6.02 Lors de l'affectation de la tâche éducative entre les enseignants, l'Employeur procède selon les critères suivants :

- a) respecte dans l'ordre, l'ancienneté⁸, la spécialisation et le besoin du Séminaire;
- b) respecte le statut d'emploi;
- c) minimise toutes modifications de tâches d'une année à l'autre;

⁸ À ancienneté égale, le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement est déterminant. Si l'expérience est égale, l'enseignant qui possède le plus de scolarité est réputé le plus ancien. S'il y a encore égalité, l'Employeur décide après consultation du Syndicat.

- d) respecte la limite de trois (3) matières à être assumées par un enseignant;

pour se conformer à ce paragraphe, l'Employeur doit remonter jusqu'à l'enseignant le plus ancien afin de satisfaire au maximum de trois (3) matières.

8-6.03 Si, conformément à l'article 8-6.00 et pour fins d'optimisation des ressources financières, un enseignant ne peut se voir octroyer une tâche conforme à son statut, celui-ci a le choix d'une ou des mesures suivantes :

- a) être rémunéré conformément à son statut tout en demeurant disponible pour combler l'écart de tâche par du remplacement, de la suppléance ou de l'aide pédagogique;⁹
- b) accepter d'enseigner plus de trois (3) matières;
- c) opter pour une tâche à horaire diminué ou pour un statut à temps partiel.

8-6.04 Au plus tard le 20 mai de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat lors d'une réunion du CRT un projet d'affectation de la tâche éducative entre les enseignants. Ce projet informe de la répartition de la tâche déterminée en vertu de la convention collective et allouée pour l'année scolaire suivante.

8-6.05 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du projet de tâche éducative, l'enseignant ou le Syndicat qui se croit lésé peut faire des représentations auprès de l'Employeur et ce dernier dispose de deux (2) jours ouvrables après cette rencontre pour lui donner une réponse.

8-6.06 Si le désaccord persiste, à la demande du Syndicat, l'Employeur convoque un CRT dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

8-6.07 À la suite de la rencontre prévue à la clause 8-6.06, les parties ont jusqu'au 10 juin pour s'entendre en CRT sur la tâche éducative des enseignants.

8-6.08 L'Employeur informe officiellement l'enseignant, par écrit et avant le 1^{er} juillet, de sa tâche éducative à l'aide du formulaire prévu à l'annexe H. Une copie de chacune des tâches et de l'ensemble est remise au Syndicat.

8-6.09 À compter du 1^{er} juillet, mais avant le début de l'année scolaire, lorsqu'une charge de travail est nouvellement créée ou vacante, la priorité est accordée à l'enseignant déjà en service chez l'Employeur, qui lui, en conformité avec l'article 8-6.00, doit procéder selon l'ordre suivant :

⁹ Dans la mesure où des mises à pied ont été effectuées en vertu de l'article 5-4.00, les enseignants visés par les surplus d'enseignants ne peuvent bénéficier de la présente disposition à moins que le Séminaire n'y consente.

- a) effectuer les réaménagements qui s'imposent pour rendre les tâches conformes à la clause 8-6.02 d);
- b) compléter la tâche de l'enseignant qui en fait la demande conformément à la clause 8-6.01;
- c) l'offrir par ancienneté à ceux qui avaient manifesté de l'intérêt pour ladite charge, conformément à la clause 8-6.01;
- d) procéder conformément à la clause 5-5.01.

8-6.10 Le Syndicat ou un enseignant qui veut contester la répartition des tâches doit loger un grief dans les dix (10) jours de la réception de ladite liste et la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 10-3.00 s'applique.

8-6.11 Un enseignant qui s'est vu accorder une tâche conforme à la convention collective peut, après une entente avec l'Employeur et le Syndicat, déroger aux dispositions de la clause 8-6.02.

8-6.12 Sous réserve de la clause 5-1.04, lorsqu'une charge de travail devient vacante¹⁰ avant le 1^{er} octobre de l'année scolaire, l'Employeur doit :

- a) effectuer les réaménagements qui s'imposent pour rendre les tâches conformes à la clause 8-6.02 d);
- b) procéder par affichage; tout enseignant à temps partiel possédant la spécialisation requise, et ayant postulé pour ladite charge, a priorité sur tout autre enseignant qui n'est pas au service de l'Employeur.

Si après l'affichage, la charge de travail est toujours disponible, l'Employeur procède conformément à la clause 5-5.01.

8-7.00 Fourniture du matériel didactique

8-7.01 L'Employeur pourvoit tout enseignant à son emploi des instruments et des manuels scolaires dont exige l'usage et que nécessite l'enseignement de la matière.

Tout matériel didactique, sous quelque forme que ce soit, dont l'enseignant est l'auteur ou l'un des auteurs, sont la propriété du Séminaire.

L'Employeur s'engage à en limiter l'usage à des fins institutionnelles et à respecter le droit moral dans le cadre de la Loi sur le droit d'auteur (L.R.C.

¹⁰ Inclut également les situations où une contrainte deviendrait inexistante; ou advenant que le Séminaire soit dans l'obligation de fermer un groupe d'élèves.

(1985), ch. C-42) en inscrivant sur tout document le ou les noms des auteurs.

8-8.00 Local et équipement

8-8.01 L'Employeur met à la disposition des enseignants des locaux de travail où ces derniers peuvent exécuter certains travaux relatifs à leur fonction. Chaque local doit contenir l'ameublement adéquat, c'est-à-dire un bureau, une chaise, un classeur, une bibliothèque par enseignant et un appareil téléphonique, un ordinateur et une imprimante par local.

8-8.02 De plus, des chariots sont mis à la disposition des enseignants pour le transport de leur matériel didactique d'une classe à l'autre.

8-9.00 Secrétariat

8-9.01 L'enseignant peut utiliser, selon les modalités prévues au Séminaire, le personnel de secrétariat pour faire effectuer des travaux de photocopie de documents et d'expédition de lettres aux parents.

De plus, lorsque nécessaire et après une autorisation de l'Employeur, un enseignant peut faire effectuer la saisie de texte par le personnel de secrétariat.

8-10.00 Modalités relatives aux reprises d'examens

8-10.01 Dans le cadre des corrections et des évaluations des élèves, l'enseignant effectuant des reprises d'examens a droit à une rémunération additionnelle selon les modalités qui suivent :

- pour les examens du Ministère : selon le tarif alloué en vigueur, fixé par le Ministère.

Chapitre 9-0.00 Comité de relations du travail (CRT)

9-1.00 Comité de relations du travail (CRT)

9-1.01 Le comité de relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties.

Ce comité a pour fonction d'étudier tous les litiges relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective ainsi que d'assumer toute autre responsabilité prévue à cette convention collective.

9-1.02 Le CRT est composé de trois (3) personnes choisies par le Syndicat et de trois (3) autres personnes choisies par l'Employeur.

9-1.03 Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentants respectifs.

9-1.04 Sous réserve des dispositions du présent article, le CRT est autonome quant à son fonctionnement.

9-1.05 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'Employeur doit le convoquer dans un délai maximum de sept (7) jours ouvrables à compter de la demande de convocation. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date, l'heure et le lieu de la rencontre.

9-1.06 Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle possède et juge pertinente relativement aux sujets à l'ordre du jour.

9-1.07 Un enseignant dont le cas personnel est discuté en CRT, qu'il en soit membre ou non, ne peut être présent au comité lorsque ce dernier discute de son cas, sauf lorsque les parties le jugent nécessaire.

9-1.08 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties au plus tard à la réunion suivante; il peut l'être, en tout ou en partie, séance tenante.

Le texte des ententes intervenues entre les parties doit être signé avant la fin de la rencontre ou à une rencontre subséquente. L'Employeur procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu d'entente; s'il y a eu entente, l'Employeur procède selon l'entente intervenue.

Une entente intervenue en vertu du présent article lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les enseignants concernés.

9-1.09 a) Dans les dix (10) jours suivant une rencontre du CRT, lorsque les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, l'Employeur communique par écrit au Syndicat, de même qu'à

l'enseignant concerné s'il y a lieu, sa décision et les motifs sur lesquels il se fonde.

- b) Dans le cas où l'une des parties ne se présente pas au CRT, l'Employeur procède conformément à la clause 9-1.09 a).

9-1.10 L'Employeur affiche, à l'intention de l'ensemble des enseignants, toute entente ou décision qui concerne plus de trois (3) enseignants. Il n'a pas alors à informer individuellement chaque enseignant visé par une telle entente ou décision.

9-1.11 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

Chapitre 10-0.00 Grievs et arbitrage

10-1.00 Procédure de règlement des griefs

10-1.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.

10-1.02 Le Syndicat ou un enseignant ou un groupe d'enseignants peut faire et soumettre un grief à l'Employeur. Dans un tel cas, il doit se conformer à la procédure prévue au présent article.

Première (1^{re}) étape

10-1.03 Lorsque le Syndicat ou un enseignant ou un groupe d'enseignants désire soumettre un grief, il doit le faire par écrit à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait qui donne lieu au grief, sans toutefois que la soumission soit faite au-delà de cent (100) jours de l'occurrence du fait visé et cela, à l'exclusion de la période des vacances d'été.

10-1.04 Le grief doit établir clairement les faits à l'origine du grief, mentionner, à titre indicatif, les clauses de la convention collective qui sont impliquées et le correctif exigé. La mention des clauses de la convention collective peut être modifiée en cours de procédure.

10-1.05 Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'en modifie pas la nature.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

Deuxième (2^e) étape

10-1.06 Dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief, l'Employeur doit convoquer le CRT pour tenter de le régler. Une entente écrite et signée par les parties, à la suite de la réunion du CRT, a pour effet de régler le grief.

10-1.07 À défaut d'entente entre les parties au CRT, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de l'avis de grief.

10-1.08 Si la rencontre mentionnée à la clause 10-1.06 n'a pas eu lieu ou si la décision mentionnée à la clause 10-1.07 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 10-2.00 ou 10-3.00, selon le cas.

Troisième (3^e) étape

10-2.00 Procédure régulière d'arbitrage

10-2.01 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage en vertu de la procédure régulière, il doit le signifier par écrit à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la réponse de l'Employeur ou, à défaut de réponse de l'Employeur, de l'expiration du délai dont l'Employeur disposait pour répondre.

Un grief est soumis à un arbitre unique.

Quatrième (4^e) étape

10-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre conformément à ce qui prévu aux clauses 10-2.06 et suivantes et en conformité avec les dispositions du Code du travail (RLRQ, c. C-27). Le grief est soumis à l'un des arbitres dont le nom apparaît à la liste suivante, et ce, à tour de rôle en commençant par le premier :

Pierre Laplante;
Denis Tremblay;
Francine Lamy;
Denis Provençal.

10-2.03 Dans la mesure où un des arbitres ci-dessus désignés n'est pas en mesure de procéder à l'audition d'un ou des griefs soumis par une ou l'autre des parties dans un délai raisonnable, le grief est soumis à l'arbitre suivant prévu à la clause 10-2.02 ou à un autre arbitre choisi par les parties.

Il en est de même en cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement.

10-2.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre convient de l'heure et du jour de l'audition avec les parties et leurs représentants. Il doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

10-2.05 D'un commun accord, les parties peuvent former un Tribunal d'arbitrage et nommer chacun un assesseur auprès du président du tribunal.

Les pouvoirs de l'arbitre

10-2.06 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend sa décision par écrit, motivée et signée, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

La décision de l'arbitre doit être motivée et signée. Elle est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée avant l'expiration du délai prévu à la décision et, à défaut de délai, dans les trente (30) jours de la réception de la décision à moins d'entente contraire entre les parties.

- 10-2.07
- a) L'arbitre procède à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
 - b) L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention collective.
 - c) Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, la partie qui a posé le grief n'est pas tenue d'en établir le montant avant de faire décider le Tribunal du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même tribunal lui soumet le différend pour décision finale.
 - d) En tout temps, avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
 - e) Dans tous les cas où une décision de l'Employeur fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation pour les sommes perdues auxquelles ce dernier aurait normalement eu droit, ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision.
 - f) Dans tous les cas où l'arbitre ordonne à l'Employeur de payer une somme due, cette somme porte intérêt au taux légal.
 - g) Tout arbitre nommé en vertu de la présente convention collective est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décidera, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, d'un grief juridiquement né en vertu desdites conventions collectives.

Dispositions particulières

10-2.08 L'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi de l'Employeur conserve son droit de grief relativement à des sommes dues lorsqu'il était à l'emploi de l'Employeur.

10-2.09 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération, ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peuvent être soumis en tout temps et l'enseignant a droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.

- 10-2.10 Toute démission doit être libre et volontaire. Lorsqu'un enseignant remet sa démission, l'Employeur convoque un délégué syndical pour qu'il assiste à la remise de la démission et la démission est alors réputée libre et volontaire.
- 10-2.11 Tous les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.
- 10-2.12 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 10-2.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.
- 10-2.14 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.
- 10-3.00 Procédure sommaire d'arbitrage relative à l'application de l'article 8-6.00 – Affectation**
- 10-3.01 Tout grief soumis en application de l'article 8-6.00 de la présente convention collective est entendu par un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut, nommé par le ministre du Travail.
- 10-3.02 L'arbitre à qui est référé tel grief doit l'entendre de toute urgence et rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.
- 10-3.03 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur le champ; dans un tel cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.
- 10-3.04 La décision de l'arbitre est sommaire en ce qu'elle ne doit contenir qu'une description résumée du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de la décision. Telle décision est finale, lie les parties et ne peut être utilisée à titre de précédent dans tout autre grief relatif à l'application de l'article 8-6.00.
- 10-3.05 L'arbitre peut dans sa décision confirmer ou infirmer la décision de l'Employeur.

Chapitre 11-0.00 Dispositions diverses

11-1.00 Régime du secteur public

11-1.01 Le Séminaire s'engage à respecter toute nouvelle entente qui interviendra entre le gouvernement du Québec et les enseignants des commissions scolaires francophones affiliés à la Centrale des syndicats du Québec (rf. FSE-CSQ, E-1) concernant les articles qui suivent, en autant que les mesures soient applicables aux institutions privées :

- a) droits parentaux;
- b) régime de retraite;
- c) régime de mise à la retraite de façon progressive;
- d) la rétroactivité salariale pour les périodes pour lesquelles l'Employeur reçoit du gouvernement du Québec une augmentation de la subvention attribuable à l'indexation de celle-ci.

11-2.00 Nullité d'une clause

11-2.01 La nullité d'une clause de la présente convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective en son entier.

11-2.02 Toutes les procédures prévues à la présente convention collective sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

11-3.00 Impression de la convention collective

11-3.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention collective est imprimé sous format unique par le service de reprographie de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et les coûts d'impression sont à la charge complète du Syndicat. Le nombre de copies est en nombre suffisant pour chacun de ses membres, soit un minimum de quarante (40) exemplaires. Par la suite, en cours de convention collective, et selon les besoins, l'Employeur assumera à ses frais la reprographie des copies supplémentaires de la présente convention collective.

Une copie de la présente convention collective est accessible sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) et sera déposée sur le site intranet du Séminaire.

11-4.00 Modification des clauses

11-4.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention collective peut être modifiée pendant l'application de ladite convention collective.

11-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de leur signature par les parties. Elles sont déposées conformément au Code du travail (RLRQ, c. C-27).

11-4.03 L'évaluation de toute nouvelle fonction non prévue à cette convention collective et confiée à un enseignant, ainsi que la définition de cette fonction, doivent faire l'objet d'une négociation spéciale entre l'Employeur et le Syndicat.

11-5.00 Représailles et discrimination

11-5.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre un représentant de l'Employeur, ni contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

11-5.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12).

L'Employeur et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

11-5.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

11-6.00 Harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail

11-6.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention collective.

11-6.02 Le harcèlement psychologique, tel que défini par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), est 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 psychique de l'enseignant et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignant.

11-6.03 L'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique; à cet effet, l'Employeur prend les moyens raisonnables en

vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou psychologique ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel ou psychologique porté à sa connaissance.

Le Syndicat s'acquitte également de ses responsabilités et assiste ses membres dans le processus leur permettant que le milieu de travail soit exempt de harcèlement sexuel et psychologique.

11-6.04 L'enseignant qui prétend être harcelé sexuellement ou psychologiquement peut s'adresser à un représentant de l'Employeur pour tenter de trouver une solution à son problème, et ce, conformément à la *Politique* du Séminaire; lors de toute rencontre avec l'Employeur dans le cadre du présent article, un représentant syndical peut accompagner l'enseignant si celui-ci le désire.

11-6.05 Un grief de harcèlement sexuel ou de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à l'Employeur par le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue à l'article 10-1.00.

Le délai prévu par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) est de quatre-vingt-dix (90) jours pour le dépôt d'un grief relatif au harcèlement psychologique et annule les délais prévus à 10-1.01 s'ils sont moindres.

11-6.06 Dans les dix (10) jours de la demande écrite du plaignant, l'Employeur et le Syndicat forment un comité *ad hoc* composé d'un membre désigné par chaque partie.

Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de la demande de sa formation.

11-6.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par l'Employeur et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention collective.

11-6.08 À défaut d'une solution jugée satisfaisante, le plaignant ou le Syndicat avec l'accord de celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 10-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours du rapport du comité.

11-6.09 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

11-6.10 Le présent article s'applique à tous les enseignants quel que soit leur statut.

11-6.11 Aux fins du présent article, à l'une ou l'autre des étapes relatives au processus du traitement d'une plainte d'un enseignant, les parties à la présente convention collective peuvent convenir de la collaboration externe d'un médiateur au dossier.

11-7.00 Dénonciation de la convention collective

11-7.01 Six (6) mois avant son échéance, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de dénoncer la présente convention collective.

11-8.00 Remboursement des dépenses

11-8.01 Lorsqu'un enseignant, à la demande de l'Employeur, fait un voyage à l'extérieur de la ville de Trois-Rivières, l'Employeur lui rembourse ses dépenses selon les modalités suivantes :

▪ Pour ses repas

Sur présentation des pièces justificatives (factures détaillées), un maximum de douze dollars et cinquante cents (12,50 \$) pour le déjeuner, un maximum de vingt dollars (20 \$) pour le dîner et un maximum de trente dollars (30 \$) pour le souper. Pour avoir droit au remboursement du déjeuner, l'enseignant doit avoir été à l'extérieur pour le coucher précédent. Les frais reliés à l'alcool ne sont pas remboursés.

Si le total des pièces justificatives (factures détaillées) des repas présentés par l'enseignant pour la journée est inférieur au total des allocations consenties par les présentes, l'Employeur honorera les réclamations jusqu'à concurrence de soixante-deux dollars et cinquante cents (62,50 \$) par jour.

▪ Pour l'utilisation de son automobile

Lors d'un déplacement approuvé par le supérieur immédiat, l'enseignant reçoit un montant de quarante-six cents (0,46 \$) par kilomètre parcouru. Le covoiturage est obligatoire, s'il y a lieu. Aux fins du calcul du nombre de kilomètres, le point de départ se situe au 858, rue Laviolette à Trois-Rivières.

Ces taux sont en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

▪ Pour la chambre d'hôtel

- sur présentation des pièces justificatives, le coût réel apparaissant sur la facture originale.

▪ Pour toute autre dépense

- conformément à l'entente intervenue au préalable entre l'enseignant et l'Employeur.

11-9.00 Rétroactivité

11-9.01 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

11-10.00 Dispositions interprétatives

11-10.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et sont assujetties à la procédure de règlement des griefs.

11-10.02 Aux fins de la rédaction de la convention collective, les parties conviennent d'utiliser le genre masculin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet, à moins que le contexte ne s'y oppose, de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

11-11.00 Durée de la convention collective

11-11.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature.

11-11.02 La présente convention collective prend fin le 30 juin 2023.

11-11.03 Malgré la clause précédente, toutes les dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

11-12.00 Frais de scolarité

11-12.01 À compter de l'année de travail 2018-2019, l'Employeur participe aux coûts relatifs aux frais de scolarité des enfants des enseignants permanents qui sont à l'emploi du Séminaire, selon les modalités suivantes :

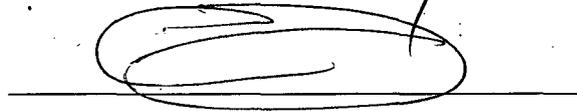
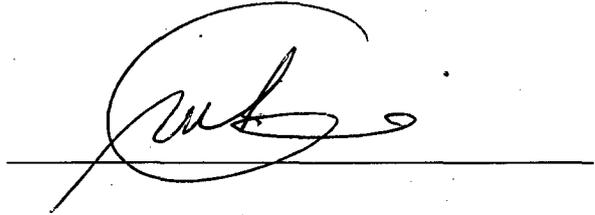
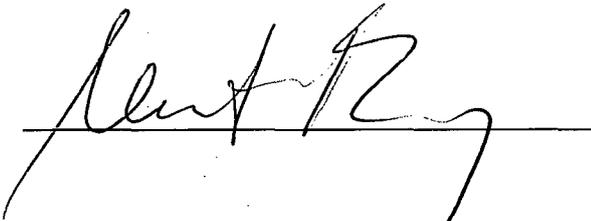
- l'Employeur remet à l'enseignant, à chaque année de travail, une note de crédit de huit-cent-soixante-quinze dollars (875 \$) pour les frais de scolarité de chaque enfant visé fréquentant le Séminaire.

11-12.02 Aux fins d'application du présent article, les modalités relatives à la participation monétaire de l'Employeur sont considérées comme une mesure administrative relative à une aide financière au nom de l'élève visé (rf. bourses d'études, case O du relevé 1 (RL-1) – ligne 130 à la déclaration de revenus, gouvernement du Canada), conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.I.R.) (S.R.C. 1952, ch. 148) et de la Loi sur les impôts du Québec (RLRQ, c. I-3).

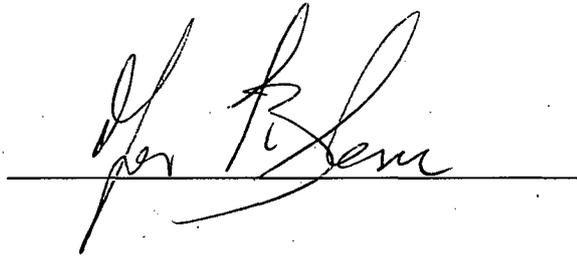
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 1^{er} jour du mois de mai 2018.

La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières

L'Alliance des enseignants du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ)



Jessica McDuff



Marie Lajoie



Sylvain Dandaneau, CSQ

Annexe B Contrat d'engagement de l'enseignant

La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières, ayant son siège social à Trois-Rivières, ci-après appelé l'Employeur, d'une part :

et :

Nom, prénom _____,

domicilié à _____,

ci-après appelé l'enseignant, d'autre part

conviennent de l'entente qui suit :

L'Employeur retient les services de _____ comme enseignant¹¹ :

Temps plein

Temps partiel

À la leçon

Remplaçant

à compter du _____

Dispositions particulières

Nombre de périodes : _____

Scolarité : _____

Expérience : _____

Échelon : _____

Dans le cas d'un remplacement

L'enseignant remplacé est _____

L'engagement se termine le _____
ou au retour du remplacé.

¹¹ Voir les clauses 1-1.08 à 1-1.11 pour le statut de l'enseignant.

Annexe B Contrat d'engagement de l'enseignant (suite)

L'enseignant reconnaît avoir reçu, le _____ 20__ une copie de la convention collective liant l'Employeur et le Syndicat et reconnaît en avoir pris connaissance. L'enseignant reconnaît l'Employeur comme étant une institution catholique et s'engage à en respecter ledit caractère.

La tâche éducative de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective. Le traitement de l'enseignant sera déterminé conformément à la convention collective. Les parties signataires reconnaissent que ce contrat est établi conformément aux dispositions de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ en ce _____^e
jour de _____ 20__ .

_____, l'enseignant,

_____, au nom de l'Employeur.

Note : Les renseignements personnels au dossier de l'enseignant pourront être communiqués au Syndicat ou à la CSQ, ainsi qu'à tout organisme, dans le cadre de l'application de la convention collective tel que prévu à l'article 18 de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (RLRQ, c. P-39.1). Est exclu des renseignements personnels à transmettre, le numéro d'assurance sociale (NAS) de l'enseignant.

Annexe C Régime de congé à traitement différé (RCTD)

1. Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à un enseignant régulier à temps plein d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, l'enseignant reçoit un traitement pendant la durée du congé.

Ce RCTD n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

2. L'enseignant qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur avant le 1^{er} avril et l'Employeur lui répond par écrit avant le 1^{er} juin qui suit. Le RCTD débute alors au cours de l'année scolaire suivante.

L'Employeur et l'enseignant remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et les modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à l'annexe D.

3. **Période couverte par le présent article et retour au travail**

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.
- b) La période précitée est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte de l'enseignant pour lui être versée).
- c) Après la phase de congé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

4. **Prestation de travail et durée du congé**

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant régulier à temps plein.
- b) La durée de la phase de congé est d'une demi-année (0,5) ou d'une (1) année de travail. Dans le cas d'une (1) année de travail de deux-cents (200) jours, la durée de la phase de congé d'une demi-année (0,5) de travail doit être d'au moins six (6) mois consécutifs; ce congé se termine immédiatement après le 100^e jour de travail lorsqu'il vise la première partie d'une année scolaire et il commence à compter du 101^e jour de travail lorsqu'il vise la seconde partie d'une année scolaire.
- c) La durée du congé ne peut pas être interrompue.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions comme s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

5. **Prise de congé**

- a) La phase de congé ne peut être prise qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.
- b) Si le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

6. **Pourcentage du traitement**

- a) Le congé est d'une demi-année (0,5) :
 - si le contrat est de deux (2) ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de trois (3) ans : 83,34 % du traitement;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 % du traitement;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % du traitement.
- b) Le congé est d'une durée d'une (1) année;
 - si le contrat est de trois (3) ans : 66,66 % du traitement;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

7. **Droits et avantages**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la période du contrat, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention collective comme s'il ne s'était pas prévalu du RCTD.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, l'enseignant ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu du contrat de RCTD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués au paragraphe 6 de la présente annexe.

Le pourcentage du traitement différé ne peut pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) par année civile.

Pendant la phase de congé de la période du contrat, l'enseignant a droit au remboursement par l'Employeur de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans son compte.

Cependant, pendant cette phase de congé, l'enseignant n'a droit à aucun des suppléments prévus à la convention collective et ne peut pas percevoir de rémunération pour du travail effectué directement ou indirectement auprès de l'Employeur.

Sous réserve de la loi, chacune des années de la période du contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite applicables en vigueur (RREGOP, RRE, RRF, RRCE, etc.).

8. **Retraite, désistement ou démission de l'enseignant**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat de RCTD entre l'enseignant et l'Employeur prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par l'enseignant à l'Employeur qui les verse à Retraite Québec.

Les désistements, autres que ceux prévus aux paragraphes 9 et 11 à 15, ne sont pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de la phase de travail de la période du contrat. Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le trentième (30^e) jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

9. **Congédiement de l'enseignant**

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat de RCTD entre l'Employeur et l'enseignant prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues au paragraphe 8 s'appliquent.

10. **Congé sans traitement**

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut pas excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues au paragraphe 8 s'appliquent.

11. **Mise à pied de l'enseignant**

Advenant la mise à pied de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe 8 s'appliquent.

12. **Invalidité**

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance salaire :

a) L'invalidité survient avant que le congé du RCTD n'ait été pris. Dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. d'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance salaire; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, l'enseignant reçoit sa prestation d'assurance salaire calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première journée qui suit la sixième (6^e) année du début du contrat y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique;

ou

2. ou de mettre fin au contrat et les dispositions prévues aux deux (2) premiers alinéas du paragraphe 8 s'appliquent. L'enseignant reçoit sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier au cours de sa période d'invalidité. Les montants différés au compte de l'enseignant sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé du RCTD

La période de congé du RCTD cesse à partir de la date de début de la période d'invalidité et la période de congé du RCTD se poursuit le jour suivant la date de fin de la période d'invalidité. Pendant la période d'invalidité, l'enseignant reçoit alors sa prestation basée sur son traitement régulier, après avoir épuisé le délai de carence.

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

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 8, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

13. **Accident du travail ou maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (RLRQ, c, A-3.001) s'applique et l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension et dans tel cas le paragraphe (indiquer le numéro du paragraphe « Retraite, désistement ou démission de l'enseignant) s'appliquent;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement et les dispositions de la clause (indiquer le numéro du paragraphe « Retraite, désistement ou démission de l'enseignant) s'appliquent.

14. **Décès de l'enseignant**

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et la somme issue des montants différés et les intérêts au compte de l'enseignant (moins les frais d'administration payables normalement par l'enseignant) est remise à ses ayants droit.

15. **Congé de maternité (21 semaines), congé d'adoption (5 semaines) et congé de paternité (5 semaines)**

À l'occasion d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- a) d'interrompre le contrat de RCTD le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de leur prolongation, en autant que le congé de

maternité de paternité ou d'adoption survienne avant la phase de congé, et le contrat en est prolongé d'autant.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective visant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou leur prolongation s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat de RCTD.

Cependant, si la prise d'un congé de maternité de paternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé du RCTD au-delà de la première (1^{ère}) journée qui suit la sixième (6^e) année du contrat y comprenant les interruptions, l'enseignante ou l'enseignant doit mettre fin au présent contrat et les dispositions du paragraphe 8 s'appliquent.

Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient pendant la phase de congé, aucune interruption n'est possible.

ou

- b) de mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions du premier alinéa du paragraphe 8 s'appliquent.

16. **Compte spécial en fidéicommiss**

Les montants d'argent différés à l'égard d'un enseignant doivent être détenus par une institution financière reconnue dans un compte en fidéicommiss au nom de l'Employeur pour le compte de l'enseignant. Le choix de l'institution financière appartient au Séminaire. Le Séminaire et l'enseignant conviennent du type de compte à utiliser pour le virement des sommes différées. Le Séminaire s'engage à transmettre à l'enseignant dans les dix (10) jours de la signature du contrat du RCTD toutes les informations relatives au compte en fidéicommiss (nom de l'institution, numéro de compte, preuve que les sommes versées le sont au nom de l'enseignant concerné par le contrat, frais reliés à la gestion du compte, etc.), et ce, afin d'assurer l'application des dispositions prévues au présent paragraphe.

L'enseignant remplit et signe les formulaires requis où il précise notamment à l'institution financière les montants différés de salaire, le choix des placements, le moment du congé ainsi que les modalités de retrait de la somme issue des montants différés au compte de l'enseignant.

Le Séminaire s'engage à présenter à tous les six (6) mois un état du compte dans lequel les sommes sont versées à l'enseignant pendant la durée du contrat.

Les frais d'administration de dossier établis sont assumés par l'enseignant.

17. **Rôle de l'Employeur**

L'Employeur effectue les tâches nécessaires à l'application du RCTD, à savoir notamment :

- la remise à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au RCTD;

- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la période de contrat du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants dans le compte spécial en fidéicommiss;
- le versement par l'Employeur aux institutions concernées, pendant la phase de congé de la période de RCTD, des cotisations applicables et autres montants requis (l'Employeur indique à l'enseignant le montant de chacune des cotisations ou montants à lui remettre);
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant participant;
- le versement du traitement, à partir du compte en fidéicommiss prévu à cet effet, à l'enseignant durant la phase du congé sabbatique.

L'Employeur s'engage à soumettre le présent RCTD au Conseil du trésor aux fins d'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec.

18. En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions de la présente annexe ont préséance.
19. Les dispositions relatives aux divers régimes étatiques et aux divers régimes collectifs sont applicables dans la mesure qu'elles soient conformes aux dits régimes et aux décisions des organismes les administrant. En tout temps et de toute façon, l'Employeur ou le Syndicat ou les deux ne peuvent être tenus responsables du défaut de la prestation d'une protection ou d'un bénéfice à un enseignant ou ses ayants droit par un de ces organismes ou assureur ou par des assureurs et en tout temps et de toute façon l'Employeur ou le Syndicat ou les deux ne peuvent être substitués à ces organismes ou assureurs sans leurs obligations envers un enseignant ou leurs ayants droit; sauf si l'Employeur ou le Syndicat ou les deux ont fait défaut de remplir leurs obligations respectives.

Annexe D Contrat du régime de congé à traitement différé

L'Employeur :

Nom : _____

Adresse : _____

Et

L'enseignant :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Conformément aux dispositions de l'article 5-15.00 de la convention collective de travail et des annexes s'y rapportant, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

I Durée de la période du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____ 20_____.

II Durée du congé

Le congé est d'une durée de _____ soit du _____ au _____ 20_____.

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, l'enseignant reçoit _____ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective. Pendant ladite période de congé, les dispositions prévues au sous-paragraphe e) du paragraphe V de la présente annexe s'appliquent.

IV Précompte des montants différés

L'Employeur pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pendant la période du contrat du RCTD ainsi que la retenue des montants différés et la remise périodique de ces montants, dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet pour le compte de l'enseignant.

V Engagement de l'Employeur et compte spécial en fidéicommiss

L'Employeur s'engage à appliquer les modalités du RCTD, à savoir notamment :

- a) Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application du présent contrat est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom de l'Employeur pour le compte de l'enseignant et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière). Toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.
- b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- c) L'Employeur doit souscrire une assurance garantissant l'exécution de ses obligations avec l'accord de l'enseignant. Une copie de la police d'assurance est remise à l'enseignant. Les frais pour l'assurance sont assumés par l'enseignant et sont prélevés à même les sommes du compte.

- d) À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicomis. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicomis ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).
- e) Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement (rf. clause 6-8.01) du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de l'article 5-15.00 et de l'annexe C de la convention collective.
- f) Si une grève ou un *lock-out* est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.
- g) L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- h) La cessation d'exploitation du Séminaire constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicomis et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- i) En vertu de l'article 45 du Code du travail (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation du Séminaire à un nouvel employeur lie celui-ci à la présente convention collective et au présent contrat.
- j) Le compte spécial en fidéicomis est régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui, énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c. 64).
- k) L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

VI Règles relatives à la simple administration du bien d'autrui (rf. C.c.Q.)

Les dispositions prévues à l'article 5-15.00 et aux annexes C et D de la présente convention collective, relatives au compte spécial en fidéicomis et au rôle de l'Employeur s'y rattachant, respectent les règles exclusives liées à la notion de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301 et 1302 C.c.Q.) énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce _____^o jour du mois de _____
20_____.

Pour l'Employeur

L'enseignant

(nom du représentant de l'Employeur)

(nom de l'enseignant)

c.c. Conseil du trésor
Syndicat

Annexe E : Expérience au 30 juin 2017

Nom	Années	Nom	Années
	23		15
	22		11
	16		15
	15		15
	15		16
	16		10
	14		10
	14		10
	14		10
	13		10
	15		10
	20		7
	17		10
	12		5
	12		6
	14		15
	12		12
	14		7
	12		5
	25		

Les informations contenues à la présente annexe sont validées par les enseignants dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective. Après cette période, si aucun changement n'est demandé, la présente annexe devient officielle.

Annexe F Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein

Préambule, application des clauses de parité salariale avec les enseignants des commissions scolaires du secteur public (rf. article 6-4.00, Traitement et échelles de traitement)

Modalités particulières liées aux conventions collectives 2015-2020 du secteur public intervenues entre les parties suivantes :

- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente (rf. FSE-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) (E-1);

1. Majoration des salaires

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire, selon le cas) applicables pour le personnel enseignant des commissions scolaires en vigueur à compter du 1^{er} avril 2015 sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées au 1^{er} avril 2016, au 1^{er} avril 2017 ainsi qu'au 1^{er} avril 2018. De plus, ces échelles annuelles de traitement (ou taux horaire, selon le cas) sont également modifiées par une majoration salariale équivalente à deux virgule cinq pour cent (2.5 %) liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019.

2. Montants forfaitaires

La convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires francophones (rf. FSE-CSQ) prévoit le versement de deux (2) montants forfaitaires, soit le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2019. Conformément aux dispositions prévues à la clause 6-4.02 (rf. clause de parité salariale) de la présente convention collective, les parties conviennent d'appliquer aux enseignants visés par les présentes (incluant les personnes qui ont ou auront quitté leur emploi au Séminaire pendant les périodes de référence) les montants forfaitaires applicables. Le premier montant forfaitaire est calculé en fonction d'un pour cent (1 %) du salaire moyen du secteur public. Ce montant forfaitaire est versé au prorata de la tâche éducative de l'enseignant effectuée entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016. Le deuxième montant forfaitaire est calculé en fonction d'un demi pour cent (0.5 %) du salaire moyen du secteur public. Ce montant forfaitaire est versé au prorata de la tâche éducative effectuée entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019. Ces montants forfaitaires sont versés et calculé en fonction des paramètres et modalités énoncés à la convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires (FSE-CSQ). Ces ajustements, le cas échéant, seront versés sur la paie des enseignants dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1^{er} avril 2016 ou le 1^{er} avril 2019, selon le cas.

Annexe F Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein¹²

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

¹² Conformément aux dispositions en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public, lire au tableau le taux de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire concernée au lieu du 1^{er} avril d'une année visée. Pour la dernière colonne, lire à compter du 142^e jour de travail de l'année de travail 2018-2019 au lieu du 2 avril 2019.

¹³ L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de:

- 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- 8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

Annexe G Banque accumulée de congés de maladie au 30 juin 2017

No	Nom	Banque	No	Nom	Banque
667		56,81	1747		65,00
1711		39,38	696		65,00
1435		65,00	1559		65,00
1746		65,00	1620		65,00
1988		27,34	1578		65,00
1326		64,06	1615		59,27
1492		34,95	1614		65,00
1555		57,38	1125		65,00
1513		53,85	1616		65,00
1800		25,88	1656		65,00
1408		65,00	1857		41,86
1112		65,00	1433		32,36
785		65,00	1490		65,00
2146		33,73	1617		65,00
877		65,00	1680		65,00
1609		65,00	1854		40,13
1325		65,00	2233		34,55
1743		65,00	1683		65,00
1671		65,00	1679		65,00
1586		65,00			
1619		65,00			
2145		26,00			

Les informations contenues à la présente annexe sont validées par les enseignants dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective. Après cette période, si aucun changement n'est demandé, la présente annexe devient officielle.

Annexe H Confirmation de tâche pour l'année scolaire 20__-20__

La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières, ayant son siège social à Trois-Rivières, ci-après appelé l'Employeur, d'une part :

Et :

M./Mme _____

Conviennent de l'entente qui suit :

L'Employeur retient les services de M./Mme _____ comme enseignant¹⁴ :

Temps plein

Temps partiel

À la leçon

Dispositions particulières

Nombre de périodes : _____

Scolarité : _____

Expérience : _____

Échelon : _____

Description de la tâche

Matière enseignée	Niveau	Nombre période

Tâches complémentaires

Tâche (suppléance et/ou aide pédagogique)	Niveau	Nombre période

En foi de quoi les parties ont signés à : _____ en ce ____ jour de 20 ____.

_____ enseignant,

_____ au nom de l'Employeur.

¹⁴ Voir les clauses 1-1.08 à 1-1.10 pour le statut de l'enseignant.

Annexe I Offre de service de l'enseignant (à titre indicatif)

1. **Nom :**

2. **Date :**

3. **Retour pour la prochaine année de travail :**

Retour assuré

Retour probable

Départ probable

4. **Dans l'hypothèse d'un retour l'an prochain, j'aimerais :**

Avoir une charge pleine

Avoir une charge à horaire diminué

Être à temps partiel

5. **Si vous avez choisi l'une des 2 dernières options (horaire diminué ou à temps partiel), veuillez indiquer combien de périodes vous désirez avoir :**

6. **Tâche d'enseignement (a) :**

a) Indiquez dans l'ordre les cours que vous aimeriez donner l'an prochain (3 choix, matière et classe)

Annexe I Offre de service de l'enseignant (à titre indicatif) (suite)

7. Tâche d'enseignement (b) :

b) Indiquez dans l'ordre les cours que vous accepteriez facilement de donner l'an prochain (3 choix, matière et classe)

8. Tâche d'encadrement :

9. Commentaires :

Annexe J Lettre d'entente relative au régime d'assurance-emploi

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART L'Alliance des enseignants du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ)

et

D'AUTRE PART La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières

relativement à la détermination des heures réputées travaillées et assurables aux fins d'application du nouveau régime d'assurance-emploi

CONSIDÉRANT le régime d'assurance-emploi qui prévoit l'admissibilité à des prestations selon le nombre d'heures travaillées;

CONSIDÉRANT que cette nouvelle base de calcul est en vigueur depuis le 23 août 2004;

CONSIDÉRANT que la réglementation sur l'assurance-emploi autorise l'Employeur qui ne peut établir avec certitude ni ne connaît de façon précise le nombre d'heures de travail effectivement accomplies, à s'entendre avec son employé sur le nombre d'heures de travail qui correspondent à sa rémunération;

CONSIDÉRANT que si cette entente est raisonnable, l'employé sera réputé avoir travaillé ce nombre d'heures d'emploi assurable;

Les parties conviennent d'agréeer à l'entente suivante :

- les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, C. 12) qu'un enseignant à temps plein est réputé travailler quarante (40) heures par semaine;
- la détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour tous les enseignants se fera à partir des heures incluses dans la tâche éducative;
- chaque heure de tâche éducative sera multipliée par le facteur deux (2) jusqu'à l'atteinte du maximum de quarante (40) heures réputées travaillées pour une tâche éducative hebdomadaire normale conformément à la convention collective, étant entendu que la tâche éducative normale est de dix-huit virgule trente-trois (18,33) heures au niveau secondaire;
- toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en sus des heures mentionnées au paragraphe précédent est également multipliée par le facteur deux (2), et s'ajoute aux quarante (40) heures;

Annexe J Lettre d'entente relative au régime d'assurance-emploi (suite)

- toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche éducative est reconnue à raison d'une (1) heure assurable pour chaque heure rémunérée;
- le facteur deux (2) s'appliquera à tous les enseignants sans exception pour chaque heure travaillée et rémunérée et incluse dans la tâche éducative.

Les parties conviennent également de se rencontrer pour revoir l'entente à la demande de l'une ou l'autre des parties.

La présente entente s'applique à compter du 23 août 2004.

Annexe K Encadrement des stagiaires

1. Principes généraux

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignants et de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans l'école et la classe, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) la participation d'un enseignant à l'encadrement d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;
- b) la reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futurs enseignants implique une compensation appropriée;
- c) le fait que le Séminaire reçoive un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance.

2. Information au Syndicat

L'Employeur fournit au Syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Il l'informe annuellement de l'allocation, s'il y a lieu, reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qu'il en a faite.

3. Pouvoirs et responsabilités du comité de relations du travail (CRT)

Dans le cadre de l'application de la présente annexe, le CRT assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) définir les modalités de réalisation des activités d'information et de formation reliées à la tenue des stages;
- b) à la demande de la partie patronale ou syndicale, préciser les modalités relatives à l'accomplissement des fonctions et responsabilités définies au paragraphe 5 de la présente annexe;
- c) définir la procédure de désignation de l'enseignant associé;
- d) décider de toute autre question relative aux stages d'enseignement, à la demande d'un membre du comité.

Annexe K Encadrement des stagiaires (suite)

4. Critères de sélection des enseignants associés

4.1 Les critères de sélection des enseignants associés sont les suivants :

- a) avoir choisi d'être enseignant associé;
- b) posséder un brevet d'enseignement;
- c) posséder au moins trois (3) ans d'expérience;
- d) avoir acquis sa permanence.

4.2 Le CRT peut modifier ces critères ou déterminer des critères supplémentaires.

5. Fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignant associé

5.1 Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignant associé, telles que définies par le Ministère dans son document *La formation à l'enseignement : les stages*, sont les suivantes :

- a) accueillir le stagiaire dans sa classe;
- b) agir à titre de conseiller et assurer un soutien pédagogique adéquat;
- c) s'inscrire avec le stagiaire dans une démarche d'analyse réflexive;
- d) participer à l'évaluation du stagiaire;
- e) accompagner le stagiaire dans sa découverte des diverses facettes du milieu scolaire et professionnel.

6. Compensation des enseignants associés

6.1 À la date de signature des présentes, compte tenu de l'abolition par le Ministère de la subvention attribuée au Séminaire aux fins d'encadrement des stagiaires, l'enseignant responsable de la supervision d'un stagiaire n'a droit à aucune compensation. Toutefois, dans le cas où le Ministère redistribue cette subvention, les parties conviennent que la compensation sera réactivée et redistribuée dans sa totalité aux enseignants visés, et ce, en la soustrayant de quinze pour cent (15 %) pour les différentes charges sociales encourues.

Annexe K Encadrement des stagiaires (suite)

Les modalités prévues au présent paragraphe sont sujets à entente entre les parties, au comité de relations du travail (CRT), advenant le cas d'une éventuelle conversion du montant forfaitaire, ci-dessus mentionné, en temps de compensation alloué, le tout en se basant sur les dispositions qui étaient indiquées aux paragraphes 6.2 et 6.3 de la convention collective antérieurement en vigueur (2012-2017).

7. Dispositions diverses

- 7.1 La présente entente entre en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention collective.
- 7.2 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

Annexe L Politique sur les voyages

Définitions

Voyage	Sortie d'élèves avec coucher(s) l'extérieur.
Sortie éducative	Sortie d'élèves avec retour à Trois-Rivières dans la même journée et en lien avec des apprentissages spécifiques.
Sortie ludique	Sortie d'agrément d'une journée ayant pour objectif de récompenser les élèves.
Ratio	Nombres d'accompagnateurs minimums requis. 1 adulte/12 élèves pour les voyages, à moins d'exigences reliées à une destination ou à une activité. 1 adulte/25 élèves pour les sorties, à moins d'exigences reliées à la sortie (minimum de 2 accompagnateurs par sortie).
Suppléance	Remplacement des enseignants accompagnateurs.
Libération	Enseignant qui se voit accorder la permission d'accompagner un groupe d'élèves par la direction concernée.
Responsable	Enseignant qui prend en charge l'organisation d'un voyage ou d'une sortie.
Rémunération	Déjà prévue à la convention collective à la clause 6-7.05.
Accompagnateurs	Enseignants, PNE et directeurs.
Voyage ludique	Voyage d'agrément ayant pour objectif de récompenser les élèves d'un niveau ayant maintenu, pendant l'année scolaire, un comportement respectueux. Les voyages ludiques sont coordonnés par les services aux élèves. 3 ^e secondaire 4 ^e secondaire 5 ^e secondaire
Voyage profil	Voyage offrant une formation complémentaire au cadre didactique du profil offert au Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières.
Voyage humanitaire	Ce type de voyage s'adresse à des élèves de 4 ^e et 5 ^e secondaires.
Autres modalités	Les voyages de profils pourraient s'effectuer à tout moment en respectant les normes émises après entente avec l'enseignant responsable et la direction.

Annexe L Politique sur les voyages (suite)

- Les coûts des suppléances

Les coûts des suppléances sont inclus dans le budget du voyage.

Le personnel enseignant libéré de périodes d'enseignement par l'absence de leurs élèves à l'extérieur de l'école à l'occasion d'un voyage ou d'une sortie, sont disponibles pour assumer, aux heures où ils sont habituellement en classe, la relève de leurs pairs qui accompagne des élèves.

- Choix de l'agence de voyage

L'enseignant responsable est responsable de trouver une agence de voyage. Il doit faire les démarches avec au moins trois agences et soumet sa recommandation à la direction concernée. Le choix final de l'agence de voyage est sujet à l'approbation de la direction concernée.

- Le choix des accompagnateurs

Le responsable du voyage propose à la direction une liste d'accompagnateurs et la direction décide d'accorder les libérations aux personnes choisies.

- Les conditions de libération d'un accompagnateur

Être responsable du voyage ou de la sortie.

Posséder une compétence reconnue en lien avec le type de voyages ou de sorties.

Produire du matériel pédagogique permettant aux élèves, touchés par l'absence de l'enseignant, de progresser dans leurs apprentissages.

Avoir participé aux réunions préparatoires.

- Dépenses pour les repas des accompagnateurs

Selon les normes de la convention collective à la clause 11-8.01.

Toutefois, pour ces frais de repas, le CRT établit une majoration des montants alloués en tenant compte du taux de change du pays de la destination.

Annexe M Lettre d'entente relative au profil Groupe Fusion et aux conditions l'encadrant à compter de l'année scolaire 2016-2017

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur entre les parties.

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur accueille une clientèle présentant des difficultés diverses d'apprentissage qui nécessite un encadrement particulier.

CONSIDÉRANT qu'un nombre restreint d'enseignants pour ces élèves est un élément favorable à leur réussite pédagogique.

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur offre un profil particulier pour encadrer certains de ces élèves qu'il nomme le Groupe Fusion.

CONSIDÉRANT QUE le profil Groupe Fusion prévoit la différenciation pédagogique, l'interdisciplinarité et l'utilisation particulière d'outils technologiques.

CONSIDÉRANT QUE la nature du travail de l'enseignant affecté à ce groupe ne correspond pas avec divers paramètres prévus à la convention collective définissant, notamment, la tâche de l'enseignant.

CONSIDÉRANT QUE les parties souhaitent définir les conditions de travail particulières qui s'appliqueront à l'enseignant affecté à ce groupe par l'ajout d'une lettre d'entente à la présente convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. L'enseignant affecté au Groupe Fusion doit détenir une qualification légale obtenue à la suite de la réussite d'une formation universitaire spécialisée en adaptation scolaire ou en orthopédagogie (baccalauréat en enseignement en adaptation scolaire ou en orthopédagogie ou une formation équivalente).
3. L'enseignant affecté au Groupe Fusion est un enseignant visé par la convention collective en vigueur entre les parties et a droit à tous les avantages, privilèges et conditions prévus à ladite convention collective, sous réserve de la présente lettre d'entente.
4. La maquette des cours du profil Groupe Fusion doit être approuvée par la partie syndicale en CRT avant le dépôt des offres de service.
5. L'enseignant affecté à un groupe du profil Groupe Fusion a un statut temps plein, soit un minimum de vingt-quatre virgule soixante-quinze (24,75) périodes.

Annexe M Lettre d'entente relative au profil Groupe Fusion et aux conditions l'encadrant à compter de l'année scolaire 2016-2017 (suite)

6. Malgré toute interprétation contraire, l'enseignant œuvrant auprès du profil Groupe Fusion doit obligatoirement inclure à sa démarche pédagogique la différenciation pédagogique, l'interdisciplinarité ainsi que l'utilisation des applications technologiques spécifiques aux besoins de certains élèves.

Le recours à ces méthodes et applications technologiques s'effectue en accord avec les principes édictés à l'article 8-1.00 de la convention collective en vigueur.

7. L'enseignant visé par la présente lettre d'entente agit comme titulaire de son groupe-classe, soit le Groupe Fusion. À cet effet, deux (2) périodes sont intégrées à son horaire pour s'acquitter des fonctions et responsabilités prévues au paragraphe a) de la clause 8-2.03 plutôt qu'une (1) seule comme le prévoit le paragraphe b) de la même clause 8-2.03.

Une période est reconnue à sa tâche pour l'encadrement de son groupe tel que prévu à la clause 8-2.03 b) de la convention collective. Deux (2) périodes supplémentaires sont reconnues à sa tâche pour notamment reconnaître le temps alloué à la rédaction des plans individualisés (PIA), aux suivis avec les différents intervenants et à la planification du nombre de matières qui dépassent la limite prévue à la clause 8-6.02 d) de la convention collective.

8. La tâche d'enseignement de l'enseignant affecté au Groupe Fusion doit être convenue lors d'un CRT.

La limite de trois (3) matières pouvant être assumées par un enseignant prévue au paragraphe d) de la clause 8-6.02 n'est pas applicable.

Un groupe d'élèves au Groupe Fusion peut comprendre deux (2) niveaux différents.

La tâche d'enseignement du Groupe Fusion ne peut être scindée.

9. Lorsque l'enseignant affecté au profil Groupe Fusion effectue des périodes de suppléance ou d'aide pédagogique en surplus de sa tâche habituelle, les dispositions prévues à l'article 6-5.00 et à la clause 6-7.05 s'appliquent.

Annexe M Lettre d'entente relative au profil Groupe Fusion et aux conditions l'encadrant à compter de l'année scolaire 2016-2017 (suite)

10. Le nombre d'élèves maximal par groupe dans le profil Groupe Fusion est de vingt (20) élèves. Le groupe du profil Groupe Fusion n'est pas comptabilisé dans la moyenne à considérer suivant les dispositions prévues à l'article 8-5.00 et, plus spécifiquement, à la clause 8-5.01.
11. L'enseignant affecté au Groupe Fusion sera appelé à collaborer avec une équipe multidisciplinaire regroupant divers spécialistes, notamment de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). La collaboration de l'enseignant avec cette équipe multidisciplinaire fait partie de sa tâche en application du paragraphe 9 de la clause 8-2.01.
12. Les parties conviennent que le CRT peut être saisi de tout problème découlant de l'application de la présente lettre d'entente en tout temps. De plus, les parties conviennent que les conditions particulières encadrées par la présente pourront être revues si l'enseignant affecté au profil Groupe Fusion rencontre des difficultés particulières par rapport à la charge de travail, aux méthodes pédagogiques ou à tout autre problème lié au caractère spécifique de ce groupe et de cette tâche.