

07976-4

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2012-7826

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4090

EMPLOYEUR CORPORATION DU SÉMINAIRE SAINTE-MARIE DE SHAWINIGAN 5655, BOULEVARD DES HÊTRES SHAWINIGAN QC G9N 4V9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA MAURICIE (S.E.M.) 840, 108E AVENUE ROUTE RURALE NUMÉRO 1 SAINT-GEORGES-DE-CHAMPLAIN QC G9T 5K4 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
Date signature : 2012-07-09 Date dépôt : 2012-07-11	Nombre de salariés visés : 29	Date début : 2012-07-09 Date d'expiration : 2016-06-30

Remarque :

Guy Laverdière
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2012-07-20
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969

87

Version : SEM (2012-07-09)

SÉMINAIRE STE-MARIE DE SHAWINIGAN

-et-

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA MAURICIE

CONVENTION COLLECTIVE

2012-2016

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉAMBULE	4
CHAPITRE 1 : DÉFINITIONS.....	4
CHAPITRE 2 : BUT DE L'INSTITUTION ET RECONNAISSANCE DES DROITS.....	11
CHAPITRE 3 : CHAMP D'APPLICATIONS ET PRÉROGATIVES	12
CHAPITRE 4 : MÉCANISME DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES.....	15
CHAPITRE 5 : ARBITRAGE.....	17
CHAPITRE 6 : ENGAGEMENT	19
CHAPITRE 7 : PERMANENCE.....	21
CHAPITRE 8 : ANCIENNETÉ	22
CHAPITRE 9 : SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	23
CHAPITRE 10 : PARTICIPATION.....	24
CHAPITRE 11 : PROMOTION, RÉINTÉGRATION DES PROFESSIONNELS ET DES CADRES.....	27
CHAPITRE 12 : QUALIFICATION LÉGALE	28
CHAPITRE 13 : MESURES DISCIPLINAIRES	29
CHAPITRE 14 : CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION, CONGÉ SABBATIQUE ET RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE	31
CHAPITRE 15 : BÉNÉFICES SOCIAUX.....	36
CHAPITRE 16 : DROITS PARENTAUX.....	38
CHAPITRE 17 : CONGÉS SPÉCIAUX	39
CHAPITRE 18 : PERFECTIONNEMENT	41
CHAPITRE 19 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	41

CHAPITRE 20 : TÂCHES ET CHARGE PROFESSIONNELLE	42
CHAPITRE 21 : SALAIRES.....	49
CHAPITRE 22 : PARTICIPATION POUR AFFAIRES PUBLIQUES	53
CHAPITRE 23 : TRANSFERT, CESSIION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR.....	54
CHAPITRE 24 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	55

ANNEXE « A » - CONTRAT D'ENGAGEMENT.....	56
ANNEXE « B » - CONTRAT DE CONGE SABBATIQUE A SALAIRE DIFFERE.....	57
ANNEXE « C » - RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	64
ANNEXE « F » - RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	64
ANNEXE « D » - FORMULAIRE POUR LES ABSENCES.....	65
ANNEXE « E » - DROITS PARENTAUX.....	66
ANNEXE « F » - REGLES DE FORMATION DES GROUPES	82
ANNEXE « G » - LISTE D'ANCIENNETÉ	83
ANNEXE « H » - LES RÉCUPÉRATIONS	84
ANNEXE « I » - POLITIQUE ADMINISTRATIVE CONCERNANT LES CONGÉS SANS RÉMUNÉRATION D'UNE DURÉE DE QUELQUES JOURS.....	86
ANNEXE « D » - POLITIQUE ADMINISTRATIVE CONCERNANT LES CONGÉS SANS RÉMUNÉRATION D'UNE DURÉE DE MOINS D'UNE (1) ANNÉE	86

PRÉAMBULE

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention collective, l'emploi du genre masculin comprend le féminin et le singulier inclut le pluriel.

CHAPITRE 1 : DÉFINITIONS

1-1.00 Définitions :

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots ci-après définis ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 Ancienneté :

Temps de service d'un enseignant à temps complet ou partiel au service de l'Employeur.

1-1.02 Année d'engagement :

Période d'une (1) année durant laquelle l'enseignant est au service de l'Employeur. Cette période inclut une année de travail.

1-1.03 Année d'expérience :

Année d'exercice de la profession ou toute autre année jugée équivalente, reconnue conformément à la présente convention.

1-1.04 Année de scolarité :

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle du Ministère, conformément au "Manuel d'évaluation du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport".

1-1.05 Année de service :

Toute année de travail passée à l'emploi de l'Employeur.

1-1.06 **Année de travail :**

L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail commençant le 1^{er} septembre et se terminant le 30 juin suivant, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement.

1-1.07 **Cadre :**

À des fins d'application de cette convention collective, on identifie comme cadre le directeur général ainsi que le directeur des services éducatifs.

1-1.08 **Classe :**

Groupe formé à un degré et attribué à un titulaire.

1-1.09 **Congédiement :**

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'engagement entre un enseignant et l'Employeur, avant l'échéance prévue au contrat.

1-1.10 **Conjoint :**

Les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

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

1-1.11 **Consultation :**

Le pré-requis à toute consultation est la bonne foi. La consultation implique premièrement que l'information pertinente soit fournie aux personnes intéressées, qu'un laps de temps soit accordé aux personnes consultées pour prendre connaissance de l'information fournie permettant ainsi de se faire une opinion sur les objets de consultation et elle doit permettre aux personnes consultées d'exposer leurs points de vue afin qu'il soit pris en note avant une prise de décision. La notion de consultation implique que l'on associe les personnes consultées d'une manière réelle et efficace qui permette d'influencer l'autorité qui décide.

1-1.12 **Degré :**

Division du niveau préscolaire, primaire ou secondaire qui comprend tous les groupes d'élèves et les classes qui suivent le même programme.

1-1.13 **Délégué syndical :**

Enseignant désigné par les enseignants, faisant partie de l'unité d'accréditation aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.14 **Direction :**

L'équipe formée des cadres et du coordonnateur du département des finances de l'école.

1-1.15 **Employeur :**

Séminaire Sainte-Marie de Shawinigan.

1-1.16 **Enseignant :**

Toute personne engagée par l'Employeur dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu de la Loi sur l'Enseignement Privé.

1-1.17 **Enseignant régulier :**

Enseignant engagé comme détenteur d'un poste à temps plein ou à temps partiel, par un contrat, pour une année d'engagement.

1-1.18 **Enseignant à temps plein :**

Enseignant engagé comme détenteur d'un poste à temps plein pour une année d'engagement.

1-1.19 **Enseignant à temps partiel :**

Enseignant engagé comme détenteur d'un poste à temps partiel, par un contrat, pour une année d'engagement, ou pour terminer une année d'engagement comme détenteur d'un poste à temps plein.

1-1.20 **Enseignant à la leçon :**

Enseignant engagé par contrat pour occuper un poste, en remplacement d'un enseignant absent pour une période excédant 5 jours ou pour occuper un poste qui devient vacant au cours de l'année d'enseignement.

Sous réserve de la disponibilité du suppléant, ce dernier poursuit le remplacement de l'enseignant absent jusqu'à son retour. À compter du 6^e jour, l'enseignant suppléant est considéré à la leçon.

1-1.21 **Enseignant suppléant :**

Enseignant ayant les qualifications légales pour enseigner, qui remplace un enseignant du premier (1^{er}) au cinquième (5^e) jour de la période d'absence.

1-1.22 **Enseignant permanent :**

Enseignant qui a obtenu la permanence.

1-1.23 **Grief :**

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

1-1.24 **Jours ouvrables :**

Jours de travail compris dans le calendrier scolaire de 200 jours.

1-1.25 **Journée pédagogique :**

Journée de travail professionnel en l'absence des élèves.

1-1.26 **Matière :**

Discipline enseignée à un degré spécifique et identifiée par un code matière.

1-1.27 **Ministère :**

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

- 1-1.28** **Mise à pied :**
- Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant pour cause de surplus de personnel.
- 1-1.29** **Non-renouvellement :**
- Non-renouvellement du contrat d'engagement d'un enseignant.
- 1-1.30** **Période-grille :**
- Unité de temps variable inscrite à la grille-horaire des élèves, à moins d'entente entre les parties. Elle est cependant de soixante (60) minutes au secondaire.
- 1-1.31** **Périodes-grille :**
- Désigne le nombre de périodes obtenu en multipliant le nombre de groupes-classe par le nombre de périodes à l'horaire de l'élève sur une séquence de neuf (9) jours.
- 1-1.32** **Périodes hors-grille :**
- Désigne toute période accordée dans la charge professionnelle qui excède le nombre de périodes-grille pour une année scolaire.
- 1-1.33** **P.A.C.T. :**
- Profil en arts, communication et technologies.
- 1-1.34** **P.L. :**
- Profil langues
- 1-1.35** **P.M. :**
- Profil multisports

1-1.36 **P.DELTA :**

Programme Delta

1-1.37 **Représentant du personnel non-enseignant :**

À des fins d'application de la présente convention collective on identifie comme représentant du personnel non-enseignant toute personne, autre qu'enseignant, qui est concernée par la vie pédagogique ou scolaire.

1-1.38 **Représentant syndical :**

Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.39 **Responsable de degré :**

Enseignant désigné par et parmi les enseignants d'un même degré pour assumer la responsabilité de ce degré à tour de rôle durant l'année scolaire et ce, sur une base volontaire.

Dans le cas où il n'y a pas suffisamment d'enseignants volontaires à un degré, l'employeur désigne des enseignants qui assument à tour de rôle telle responsabilité.

1-1.40 **Responsable de programme :**

Enseignant, qui sur base volontaire, est nommé par l'Employeur pour assumer la responsabilité d'un programme.

1-1.41 **Responsable du primaire :**

Enseignant désigné par et parmi les enseignants du primaire pour assumer la responsabilité du primaire à tour de rôle durant l'année scolaire et ce, sur une base volontaire.

Dans le cas où il n'y a pas suffisamment d'enseignants volontaires à un degré, l'employeur désigne des enseignants qui assument à tour de rôle telle responsabilité.

1-1.42 **Salaire brut annuel :**

Salaire brut d'une année de travail tel que défini à la convention.

1-1.43 **Salaire brut d'un jour ouvrable :**

Salaire brut annuel prévu à l'échelle divisé par deux cents (200).

1-1.44 **Salaire brut d'un jour d'absence :**

Salaire brut annuel prévu à l'échelle divisé par deux cents (200).

1-1.45 **Service actif :**

Période d'une année scolaire durant laquelle un enseignant détient et assume une tâche. Le service actif se calcule en jours jusqu'à un maximum de 200 jours

1-1.46 **Suppléant :**

Toute personne qui dispense l'enseignement aux élèves en remplacement d'un enseignant.

1-1.47 **Surveillant :**

Personne sans qualification légale qui, bien qu'elle soit en présence des élèves, ne fournit pas d'enseignement.

1-1.48 **Syndicat :**

Le Syndicat de l'enseignement de la Mauricie (S.E.M.), détenteur du certificat d'accréditation.

1-1.49 **Titulaire :**

Enseignant responsable d'un groupe-classe et dont les fonctions sont d'en assurer le suivi pédagogique, l'encadrement et l'animation. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment d'enseignants volontaires à un degré, l'employeur désigne des enseignants qui assument à tour de rôle telle responsabilité.

CHAPITRE 2 : BUT DE L'INSTITUTION ET RECONNAISSANCE DES DROITS

Article 2-1.00 : But de l'institution

2-1.01

Le but de l'institution est de promouvoir l'éducation chrétienne de la jeunesse, par un effort concerté, pour que l'école soit un milieu d'éducation conforme aux valeurs du projet éducatif, un centre de culture et de personnalisation où l'élève se sent reconnu, stimulé et aimé, où ses talents se développent dans un climat de compréhension et d'amitié.

2-1.02

C'est le devoir de l'Employeur et du Syndicat de coopérer de toutes façons, individuellement et collectivement, afin d'atteindre ce but.

Article 2-2.00 : Reconnaissance des droits de l'Employeur et du Syndicat

2-2.01

En matière de négociation et d'application de la présente convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des enseignants qui font partie de l'unité d'accréditation.

2-2.02

Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'Employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment et entre autres: le droit d'engager, de non-rengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à un enseignant et de façon générale d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

Le présent chapitre n'a pas pour effet cependant de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.

CHAPITRE 3 : CHAMP D'APPLICATIONS ET PRÉROGATIVES

Article 3-1.00 : Champ d'application

3-1.01

La présente convention régit tous les enseignants salariés au sens du Code du travail à l'emploi de l'Employeur et couverts par l'unité d'accréditation en autant qu'ils participent à l'horaire des élèves.

3-1.02

Ne sont pas régis par cette convention :

- a) le personnel cadre ;
- b) le personnel professionnel ;
- c) le personnel technique ;
- d) les professeurs invités, les conférenciers, les stagiaires.

Article 3-2.00 : Régime syndical

3-2.01

L'Employeur prélève sur le salaire de chaque enseignant assujetti à la présente convention collective, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.

3-2.02

L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie un vingt-sixième ($1/26^e$) de la cotisation annuelle. L'Employeur fait parvenir au Syndicat, le 15 du mois suivant, les sommes perçues, accompagnées d'un état de la perception.

Article 3-3.00 : Congé pour affaires syndicales et professionnelles

3-3.01

Sauf en cas d'urgence, tout enseignant peut s'absenter sans perte de gain, afin de participer aux activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite quarante-huit (48) heures avant le moment projeté pour l'absence.

3-3.02

Telle autorisation d'absence peut être refusée :

- a) si l'enseignant a déjà bénéficié, au cours de l'année, d'une autorisation d'absences à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

3-3.03

Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le coût du suppléant ou du surveillant selon le cas, ledit coût ne devant en aucun cas excéder 1/200 du salaire à l'échelle par jour d'absence de l'enseignant concerné. Le remboursement est calculé en périodes.

3-3.04

L'ensemble des enseignants dispose à cette fin d'un maximum de vingt-cinq (25) jours par année calculés en périodes.

3-3.05

Toute demande d'autorisation doit être signée par le représentant syndical.

3-3.06

Le délégué syndical (ou son substitut) qui accompagne un enseignant lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, peut s'absenter de son travail sans perte de rémunération et sans que le Syndicat ne soit tenu de rembourser la rémunération ainsi versée, après en avoir donné un avis dans un délai raisonnable.

3-3.07

L'enseignant témoin ou requérant, à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage, obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de rémunération et sans que le Syndicat ne soit tenu de rembourser la rémunération ainsi versée, après en avoir donné un avis dans un délai raisonnable.

3-3.08

L'enseignant qui, à la demande de l'Employeur, assiste à une réunion pendant l'horaire des élèves, ne subit aucune perte de rémunération.

3-3.09

Les libérations prévues aux clauses 3-3.06, 3-3.07, et 3-3.08 n'affectent en rien la banque prévue en 3-3.04.

3-3.10

À la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère à temps plein et pour une durée maximum d'une année d'engagement le (ou les) membre(s) du personnel requis désigné(s) par le Syndicat et ce, pour occuper des fonctions syndicales permanentes.

3-3.11

La demande de congé et l'avis de retour au travail doivent être donnés à l'Employeur avant le 1^{er} avril. Le retour au travail doit coïncider avec le début de l'année d'engagement.

3-3.12

Le (ou les) membre(s) ainsi libéré(s) conservent tous leurs droits d'ancienneté et d'expérience dont il(s) jouirait(ent) en vertu de la présente convention comme s'il(s) était(ent) réellement en fonction.

3-3.13

L'Employeur consent à verser le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant concerné aux conditions fixées par le Syndicat. Toutefois, le Syndicat rembourse à l'Employeur la totalité du salaire et des avantages sociaux aux conditions fixées par l'Employeur.

Tout enseignant engagé pour remplacer un enseignant en vertu de la présente clause ne peut acquérir la permanence.

3-3.15

Cependant, si l'Employeur décide de maintenir ou de renouveler le contrat de l'enseignant après le retour de l'enseignant en congé syndical, le temps fait comme remplaçant compte pour établir sa permanence.

Article 3-4.00 : Informations, affichages et réunions

3-4.01

L'employeur fait parvenir au Syndicat les documents suivants :

- a) noms, adresses, numéros de téléphone des enseignants (avant le 1^{er} octobre);
- b) cahier d'horaire (avant le 1^{er} octobre);
- c) documents nécessaires à la sécurité d'emploi (nombre de jours travaillés et la lettre d'acquisition de la permanence (avant le 1^{er} octobre);
- d) liste d'ancienneté par ordre d'ancienneté et par ordre alphabétique (avant le 1^{er} octobre);
- e) banque de congés maladie (avant le 1^{er} octobre);
- f) liste des titulaires et de leur groupe-classe supervisé (au 30 août);
- g) nombre de périodes attribuées par matière, par degré (avant le 5 mai);
- h) projet de répartition de la tâche professionnelle (avant le 15 mai);
- i) copie des tâches individuelles provisoires (avant le 18 juin);
- j) contrat des enseignants (avant le 1^{er} septembre);
- k) tout changement ou modification apporté aux documents susmentionnés (dans un délai d'un mois).

3-4.02

En matière disciplinaire ou de fin d'emploi, l'Employeur ne discute pas avec un enseignant sans la présence de son délégué syndical et remet au Syndicat une copie de tout document ou communication concernant le salarié en ces matières à moins que ce dernier ne s'y oppose par écrit.

De plus, le Syndicat est également avisé chaque mois de tout changement de fonction, de toute démission ainsi que de tout engagement de nouveaux enseignants. L'Employeur doit remettre au Syndicat copie du contrat d'engagement desdits enseignants au fur et à mesure de leur engagement.

3-4.03

Le Syndicat peut afficher, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les membres du Syndicat à condition que lesdits documents soient signés par le représentant syndical. Tels documents sont remis au directeur général.

3-4.04

L'Employeur reconnaît au Syndicat, moyennant un avis préalable et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle dans les locaux de l'Employeur en autant que ces réunions soient convoquées pour les enseignants syndiqués couverts par le certificat d'accréditation. Cette utilisation est sans frais, sauf si exceptionnellement elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

CHAPITRE 4 : MÉCANISME DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

Article 4-1.00 : Mécanisme de règlement des griefs et des mécontentes

4-1.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer à la demande de l'un ou l'autre pour discuter tout problème pouvant survenir et adopter les solutions appropriées.

4-1.02

Tout grief doit être soumis conformément aux dispositions du présent chapitre.

4-1.03

L'enseignant ou le Syndicat qui se croit lésé à cause d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective doit soumettre son grief par écrit au directeur général ou à son représentant, dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant l'occurrence du fait qui justifie la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention.

Nonobstant le précédent paragraphe, ce délai est de six (6) mois pour toute question à incidence monétaire.

4-1.04

Pour les fins du présent chapitre, la promotion, la consultation ou l'insuffisance de consultation, les mesures disciplinaires, le congédiement et le non-renouvellement ne sont pas considérés comme des questions à incidence monétaire.

4-1.05

Toutefois, les délais sont suspendus pendant la période des vacances de Noël et de l'été pour toute question à incidence non monétaire.

4-1.06

Nonobstant les dispositions de la clause 4-1.03, tout grief portant sur la charge professionnelle est traité selon le chapitre 20 quant aux délais et modalités pour loger un grief.

4-1.07

Aux fins de cette soumission écrite du grief une formule suffisamment claire doit être remplie par l'enseignant établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief, et ce, sans préjudice. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.

4-1.08

Le directeur général ou son représentant doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, à défaut d'un règlement, convoquer et rencontrer le Syndicat pour discuter du grief.

4-1.09

Le directeur général ou son représentant doit fournir sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ladite rencontre.

4-1.10

Si le Syndicat ou l'enseignant n'est pas satisfait de la décision et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après le délai prévu au paragraphe précédent, donner un avis écrit au directeur général ou à son représentant.

4-1.11

Le Syndicat propose, par le même avis, le nom de trois (3) arbitres. Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après un tel avis, l'Employeur fait connaître son choix ou propose trois (3) arbitres.

4-1.12

A défaut d'entente entre les parties, l'une ou l'autre peut demander au Ministre du travail de nommer un arbitre.

4-1.13

Les parties peuvent s'entendre par écrit pour prolonger l'un ou l'autre des délais prévus au présent chapitre.

4-1.14

Aucun membre du personnel ne doit subir d'intimidation parce qu'il est impliqué dans un grief.

CHAPITRE 5 : ARBITRAGE

Article 5-1.00 : Arbitrage

5-1.01

Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention sont décidés par un tribunal composé d'un (1) arbitre prévu au chapitre 4 ou d'un (1) arbitre assisté de deux (2) assesseurs si les parties en conviennent.

5-1.02

Chaque partie, s'il y a lieu, informe l'arbitre ainsi que l'autre partie du choix de son assesseur dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre.

5-1.03

Le tribunal d'arbitrage doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Le président du tribunal peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

5-1.04

La décision du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée par l'arbitre. Tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

5-1.05

Le tribunal décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

5-1.06

Le tribunal doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

5-1.07

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

5-1.08

Les frais et honoraires du président sont assumés à parts égales.

5-1.09

Dans tous les cas de suspension, congédiement ou non-renouvellement à caractère disciplinaire, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour les maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision.

5-1.10

Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte de tout salaire ou honoraire que l'enseignant a pu recevoir dans l'intervalle.

5-1.11

Si la décision du tribunal maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire à moins que le tribunal n'en décide autrement.

5-1.12

Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.

5-1.13

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

CHAPITRE 6 : ENGAGEMENT

Article 6-1.00 : Engagement

6-1.01

L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire conforme à l'Annexe « A ». Ce formulaire doit être dûment complété et signé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le premier (1^{er}) jour de travail.

6-1.02

Pour être valide ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant ainsi que le délégué syndical ou son substitut.

6-1.03

L'Employeur remet une copie électronique conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement. L'enseignant peut obtenir une copie écrite sur demande.

6-1.04

Est engagé comme enseignant à temps plein, l'enseignant au primaire détenteur d'un poste dont la charge professionnelle est d'au plus deux-mille-quatre-cent-quatre-vingt-quatre (2484) minutes et l'enseignant au secondaire dont la charge professionnelle est de trente-quatre (34) périodes, l'un comme l'autre sur une séquence de neuf (9) jours, sauf s'il est engagé pour terminer une année d'engagement comme détenteur d'un poste.

6-1.05

Est engagé comme enseignant à temps partiel, l'enseignant du primaire qui complète une tâche d'un enseignant à temps plein ou pour terminer une année d'engagement comme détenteur d'un poste. Au secondaire celui qui est un détenteur d'un poste dont la charge professionnelle est inférieure à trente-quatre (34) périodes sur une séquence de neuf (9) jours ou pour terminer une année d'engagement comme détenteur d'un poste.

6-1.06

Toutefois, sur demande avant le 1^{er} avril, l'enseignant permanent peut obtenir une fraction de sa tâche assortie d'un congé sans rémunération pour l'équivalent d'un temps plein. Dans ce cas, le salaire et les contributions pour les avantages sociaux sont versés au prorata de la tâche. Pour les assurances collectives, l'employé continue d'être assujéti à 100% mais assume la différence entre 100% de la contribution et le pourcentage de tâche effectivement travaillé. Cependant, cet enseignant conserve tous les droits et privilèges d'un enseignant permanent.

6-1.07

Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui offre est créé par l'absence d'un enseignant en congé. Dans un tel cas, le contrat est résiliable au retour de l'enseignant en congé ainsi autorisé.

6-1.08

Le contrat d'engagement d'un enseignant permanent se renouvelle automatiquement d'année en année à moins qu'une partie n'avisé l'autre par écrit au plus tard, le 1^{er} mai précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler.

L'avis de l'Employeur de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant, doit contenir la ou les raisons à l'appui de sa décision. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat en même temps qu'à l'enseignant.

6-1.09

Sous réserve du chapitre 12, l'Employeur peut décider du non-renouvellement d'un enseignant permanent uniquement pour l'une ou l'autre des causes suivantes: incapacité, mesure disciplinaire ou surplus de personnel.

6-1.10

Le contrat d'engagement de tout enseignant qui n'est pas un enseignant permanent se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure stipulée dans ledit contrat.

Le non-renouvellement du contrat d'engagement d'un enseignant non permanent n'est pas matière à grief au sens de la présente convention s'il a moins de deux (2) ans de service continu.

6-1.11

Un enseignant ne peut démissionner durant l'application de son contrat d'engagement, sans un avis écrit remis à l'Employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ.

L'Employeur accepte en tout temps la démission pour les raisons suivantes :

- a) divorce ou séparation;
- b) promotion;
- c) raison de santé;
- d) décès du conjoint, enfant, père, mère;
- e) mutation du conjoint.

6-1.12

À l'exclusion des enseignants spécialistes, l'ancienneté, l'engagement, les mouvements de main-d'œuvre, la sécurité d'emploi, la tâche et la charge professionnelle ne peuvent trouver application qu'à l'intérieur d'un même niveau (niveau préscolaire et primaire et niveau secondaire), sauf dans les cas prévus explicitement à l'effet contraire dans la convention collective et dans le cas de la fermeture du niveau préscolaire et primaire.

CHAPITRE 7 : PERMANENCE

Article 7-1.00 : Procédure d'acquisition de la permanence

7-1.01

Pour acquérir la permanence, il faut être enseignant régulier et satisfaire aux dispositions du présent chapitre.

7-1.02

L'enseignant régulier à temps plein acquiert sa permanence à la signature de son troisième (3^e) contrat consécutif d'engagement à ce titre. L'enseignant et le Syndicat reçoivent un avis écrit à cet effet.

7-1.03

L'enseignant régulier qui a accumulé, à titre d'enseignant à temps partiel ou à titre de remplaçant d'un enseignant qui occupe un poste de cadre, l'équivalent de deux (2) ans de travail d'un enseignant à temps plein, acquiert sa permanence à la signature de son deuxième (2^e) contrat consécutif d'engagement à titre d'enseignant régulier à temps plein ou à la signature de son cinquième (5^e) contrat à temps partiel, selon la première des deux exigences qui est atteinte.

7-1.04

Une mise à pied, suivie d'un rengagement par l'Employeur au cours de l'année suivante, n'interrompt pas le service continu aux fins de l'acquisition de la permanence.

Toutefois, la période écoulée pendant la mise à pied n'est pas comptée dans le calcul de la permanence.

CHAPITRE 8 : ANCIENNETÉ

Article 8-1.00 : Ancienneté

8-1.01

L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un enseignant chez l'Employeur.

8-1.02

Calcul de l'ancienneté :

- a) l'ancienneté d'un enseignant à temps plein se calcule en années et en jours;
- b) l'ancienneté d'un enseignant à temps partiel se calcule en années et en jours au prorata d'une charge à temps plein.

8-1.03

L'ancienneté continue de s'accumuler lors des divers congés prévus à la présente convention collective, sauf dispositions contraires de la présente convention collective. Seuls, la démission, le congédiement ou le non-renouvellement non contestés ou sanctionnés par une sentence arbitrale mettent fin à l'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté se perd à l'échéance des recours ou de la publication de la sentence si cette dernière confirme la décision de l'Employeur.

De plus, dans le cas de mise à pied pour surplus de personnel, l'ancienneté de l'enseignant permanent se maintient pendant cinq (5) ans à compter de la date de la mise à pied.

8-1.04

L'ancienneté de l'enseignant permanent qui occupe un poste de cadre ou de professionnel non enseignant s'accumule jusqu'à un maximum de deux (2) mandats ou de six (6) ans, soit le moindre des deux (2).

8-1.05

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur établit la liste d'ancienneté des enseignants:

- a) par ordre d'ancienneté;
- b) par ordre alphabétique.

Cette liste est affichée le 1^{er} octobre de chaque année pendant trente (30) jours. Copie de la liste est remise au Syndicat. Tout enseignant peut, pendant cette période d'affichage, contester par grief la durée de toute ancienneté apparaissant à cette liste.

A défaut de contestation dans ce délai, la liste affichée devient la liste officielle d'ancienneté pour l'année courante.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour vérifier la liste d'ancienneté au 30 juin 2011.

8-1.06

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque deux ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité est réputé avoir le moins d'ancienneté.

CHAPITRE 9 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 9-1.00 : Sécurité d'emploi

9-1.01

Si l'Employeur doit mettre à pied des enseignants permanents, il procède, sous réserve de la clause 20-1.18, par ordre d'ancienneté en mettant à pied avant le 1^{er} mai de l'année scolaire en cours le(s) moins ancien(s) des enseignants permanents.

9-1.02

Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied, l'Employeur rengage, sous réserve de la clause 20-1.18, les enseignants permanents mis à pied selon un ordre inverse à celui décrit précédemment.

9-1.03

Lorsqu'il reste à offrir à un enseignant permanent à temps plein mis à pied une tâche égale à soixante-quinze pour cent (75%) ou plus de la charge professionnelle prévue aux clauses 20-1.12 et 20-1.13, l'Employeur rengage tel enseignant avec le statut « temps plein ».

Lorsque l'Employeur ne réussit pas à compléter à 100 % la tâche d'un tel enseignant permanent, celui-ci sera considéré en congé sans traitement partiel pour la partie de tâche non complétée.

9-1.04

Lorsque, suite à la répartition des tâches parmi les enseignants à temps plein, il demeure une ou des tâches résiduelles, l'Employeur procède comme suit:

- a) sous réserve du critère de capacité et des besoins de l'organisation scolaire, l'Employeur s'engage à tout faire en sorte que la tâche d'un enseignant soit le plus près possible d'un temps plein;
- b) il offre la ou les tâches à l'enseignant à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui a au moins l'équivalent de deux (2) années d'expérience à temps partiel accumulées chez l'Employeur, et ce pour une charge approximativement égale à celle de l'année de travail antérieure;
- c) s'il reste encore des tâches résiduelles, l'Employeur les offre par ordre d'ancienneté aux autres enseignants à temps partiel selon les modalités prévues au paragraphe a).

Dans tous les cas prévus aux paragraphes précédents :

- i) l'Employeur ne peut être tenu d'accorder plus de tâche que la charge professionnelle disponible;
- ii) l'enseignant doit avoir la capacité selon la clause 20-1.18;
- iii) l'Employeur ne peut être tenu d'accorder une tâche telle que l'enseignant qui était à temps partiel obtienne le statut d'enseignant à temps plein.

S'il reste toujours des tâches à distribuer, l'Employeur peut les offrir à tel enseignant à temps partiel de son choix ou l'offrir à une ou plusieurs autres personnes.

CHAPITRE 10 : PARTICIPATION

Article 10-1.00 : Participation au comité éducatif

10-1.01

Le comité éducatif vise une gestion participative dans les domaines de la pédagogie et de la vie scolaire. Son but est de favoriser une meilleure concertation entre les enseignants, la direction et des représentants du personnel non enseignant par une recherche réelle de consensus.

10-1.02

Le comité éducatif est formé des personnes suivantes :

- le directeur général ;
- le directeur des services éducatifs;
- un (1) représentant du personnel non-enseignant;
- les responsables de degré
- les responsables de profil
- le responsable du programme Delta
- le responsable du primaire.

Le comité éducatif peut inviter des personnes ressources de façon ponctuelle.

10-1.03

Lors de la première rencontre annuelle, les membres du comité éducatif élisent un président d'assemblée et un vice-président.

Le président d'assemblée doit être élu parmi les membres représentant les enseignants ou parmi les membres représentant la direction, mais il doit y avoir alternance à chaque année dans la provenance du président d'assemblée parmi ces deux groupes.

Lorsque le président d'assemblée est un représentant des enseignants, le vice-président doit être nommé par la direction parmi les membres représentant la direction. L'inverse s'applique également.

Le président d'assemblée anime le comité et voit à la confection de l'ordre du jour et le soumet au vice-président.

Le secrétariat est assumé à tour de rôle par les participants.

Lors de cette rencontre, les membres adoptent leurs règles de régie interne ainsi que le calendrier des sujets à discuter.

10-1.04

Le comité éducatif se réunit au moins une (1) fois par mois.

Le président remet l'ordre du jour aux membres au moins trois (3) jours ouvrables avant chaque rencontre. Tout autre ajout ou sujet doit faire l'objet d'un consensus avant d'être discuté.

Le procès-verbal de chaque rencontre est remis aux membres du comité dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre et une (1) copie électronique est disponible sur le portail de l'école selon la pratique habituelle d'approbation.

10-1.05

Les sujets à discuter au comité éducatif sont :

- le perfectionnement;
- les règlements académiques;
- les règlements disciplinaires;
- l'objet des journées pédagogiques;
- le calendrier scolaire;
- le calendrier des activités éducatives et étudiantes;
- l'évaluation des élèves;
- la grille-horaire;
- la grille-matières;
- les profils et programmes d'études;
- les orientations pédagogiques;
- le choix du matériel didactique collectif ;
- les règles de promotion ;
- l'encadrement des élèves;
- les services complémentaires;
- tout sujet pertinent, soumis par un des membres du comité au président d'assemblée au moins cinq (5) jours avant une rencontre.

10-1.06

Mécanisme de participation et de consultation.

Le mécanisme de participation et de consultation vise la recherche réelle d'un consensus sur les sujets mentionnés à la clause 10-1.05.

Lorsque la direction doit prendre une décision concernant un de ces sujets, elle demande au président d'assemblée d'introduire ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine rencontre et fournit toute l'information pertinente.

Si la direction ne tient pas compte des opinions émises par les enseignants, les raisons motivant cette prise de décision doivent être consignées au procès-verbal.

Article 10-2.00 : Participation au comité des relations du travail

10-2.01

Le comité des relations du travail (C.R.T.) est un comité qui se penche sur tout problème relatif à l'application de la convention collective.

10-2.02

Le comité des relations du travail est composé de deux (2) délégués des enseignants et de deux (2) délégués de l'Employeur.

10-2.03

Trente (30) jours après la signature de la convention collective et ensuite avant le 1^{er} mai de chaque année, les enseignants nomment leurs délégués au comité des relations du travail et l'Employeur fait de même pour les siens. Le Syndicat et l'Employeur se communiquent mutuellement leurs nominations.

10-2.04

À sa première (1^{re}) réunion, le comité élit son président et son secrétaire. Ces deux (2) postes sont occupés alternativement d'année en année. Le président ou deux (2) membres, s'il y a lieu, peuvent convoquer les réunions du comité des relations du travail. Le comité établit aussi lors de cette première rencontre le calendrier des rencontres, l'établissement du projet d'ordre du jour par le président suite à une consultation des parties, l'acheminement de la documentation afférente et la lecture et l'adoption du procès-verbal au début de la séance suivante, à moins que le comité décide de l'adopter en tout ou en partie séance tenante. Chaque partie a un (1) vote.

10-2.05

Le comité des relations du travail est obligatoirement consulté sur :

- a) le calendrier scolaire;
- b) les critères de répartition des tâches;
- c) la répartition des tâches des enseignants dans l'école;
- d) les relations de travail dans le cadre de la convention collective.
- e) Tout autre sujet concernant les relations du travail.

10-2.06

Toute entente intervenue au comité lie le Syndicat, l'Employeur et le ou les enseignants concernés.

10-2.07

Le procès-verbal des délibérations du comité des relations du travail est transmis aux deux (2) parties.

CHAPITRE 11 : PROMOTION, RÉINTÉGRATION DES PROFESSIONNELS ET DES CADRES

Article 11-1.00 : Promotion, réintégration des professionnels et des cadres

11.1.01

Lorsqu'un poste de cadre est vacant, les enseignants en sont officiellement informés par voie d'affichage. Si le poste en question ne peut être comblé par le personnel déjà à l'emploi de l'Employeur, on procède alors par concours public.

11-1.02

Un cadre qui était enseignant dans l'institution au moment de sa nomination audit poste conserve, au moment de sa démission dudit poste ou du non-renouvellement de son mandat audit poste, le droit de reprendre l'enseignement dans l'institution.

11-1.03

L'enseignant désigné de façon provisoire à un poste de cadre reçoit pendant qu'il en accomplit les fonctions le salaire qu'il recevrait s'il était lui-même titulaire du poste, à moins que ce salaire ne soit moins élevé que celui qu'il recevrait à titre d'enseignant.

CHAPITRE 12 : QUALIFICATION LÉGALE

Article 12-1.00 : Qualification légale

12-1.01

La certification légale de l'enseignant est une condition *sine qua non* à l'obtention de la permanence.

L'Employeur peut ne pas renouveler le contrat d'un enseignant qui n'a pas ou n'a plus de certification légale; il annule de ce fait le droit de cet enseignant à la permanence.

12-1.02

À des fins d'application de la présente convention collective l'enseignant est légalement qualifié s'il détient un brevet d'enseignement du Québec.

CHAPITRE 13 : MESURES DISCIPLINAIRES

Article 13-1.00 : Mesures disciplinaires

13-1.01

Lors d'une rencontre à caractère disciplinaire, l'enseignant est accompagné d'un délégué syndical, à moins qu'il ne s'y oppose par écrit.

Tel enseignant et le délégué syndical sont avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance et l'autorité compétente doit leur indiquer le motif de la convocation. Ce délai ne s'applique pas lors d'une rencontre pour fins d'enquête.

13-1.02

L'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire à un enseignant pour une cause juste et suffisante. Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon progressive, sous réserve de la nature et de la gravité de la (ou des) infraction(s) reprochée(s).

13-1.03

L'Employeur impose une mesure disciplinaire par un avis écrit contenant l'exposé sommaire des motifs qu'il remet à l'enseignant concerné ; il en transmet copie au Syndicat dans les cinq (5) jours à moins que l'enseignant ne s'y oppose par écrit.

13-1.04

Si un enseignant contresigne un avis disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en a été informé. À défaut pour l'enseignant d'accepter l'avis, il est remis à un délégué syndical qui contresigne l'avis pour en accuser réception au nom de l'enseignant.

13-1.05

Toute rencontre à caractère disciplinaire et toute mesure disciplinaire sont versées au dossier de l'enseignant.

13-1.06

Seules les rencontres et les mesures disciplinaires versées au dossier peuvent être invoquées contre l'enseignant.

13-1.07

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier personnel de l'enseignant devient caduque après un (1) an, à moins d'être suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou un sujet similaire.

13-1.08

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier personnel de l'enseignant.

13-1.09

L'enseignant peut, dans les quinze (15) jours de la réception d'une mesure disciplinaire, déposer à son dossier sa version des faits.

13-1.10

L'Employeur ne peut produire ou invoquer des mesures disciplinaires versées au dossier personnel d'un enseignant lorsqu'elles sont devenues caduques ou non versées audit dossier.

13-1.11

L'enseignant peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier complet pendant les heures normales de travail, accompagné s'il le désire d'un délégué syndical, en présence d'un représentant de l'Employeur.

13-1.12

Toute mesure disciplinaire peut être soumise au mécanisme de règlement des griefs et des mécontentes dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la mesure disciplinaire.

13-1.13

L'avertissement n'est pas une mesure disciplinaire sauf s'il est l'objet d'une rencontre formelle telle que précisée à l'article 13-1.01.

13-1.14

Il n'existe qu'un seul dossier disciplinaire de l'enseignant chez l'Employeur. Toute pièce versée en vertu de cet article doit être contresignée pour être valide.

13-1.14

L'enseignant faisant l'objet d'un avertissement ou d'une mesure disciplinaire doit pouvoir profiter d'un délai raisonnable pour s'amender avant qu'un avertissement ou une autre mesure disciplinaire ne lui soit servi sur le même sujet.

13-1.16

Sauf en cas d'urgence, une mesure de suspension ou de renvoi ne peut s'appliquer sans que les conditions prévues au chapitre 13 n'aient été respectées.

13-1.17

L'évaluation du personnel enseignant effectuée par des élèves ne doit pas servir dans l'imposition d'une mesure disciplinaire ou comme motif de renvoi.

13-1.18

Un avertissement ou une mesure disciplinaire ne peut être donné plus de vingt (20) jours ouvrables après l'événement. Par jours ouvrables, on entend les jours compris dans le calendrier scolaire.

13-1.19

Si la direction relève temporairement un enseignant de ses fonctions, pour fins d'enquêtes, elle continue de lui verser son traitement jusqu'à sa réintégration ou son congédiement, s'il y a lieu. La direction peut affecter temporairement l'enseignant à une autre fonction, suite à une consultation du syndicat.

CHAPITRE 14 : CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION, CONGÉ SABBATIQUE ET RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

Article 14-1.00 : Congé sans rémunération

14-1.01

L'Employeur accorde sur demande à l'enseignant permanent un congé sans rémunération de perfectionnement à temps plein d'une durée d'une année scolaire. Ce congé peut être renouvelé sur demande de l'enseignant pour une deuxième année.

14-1.02

L'Employeur accorde à l'enseignant permanent un congé sans rémunération à temps plein pour raisons personnelles, d'une durée d'une demi-année (1/2) à un (1) an, renouvelable une (1) fois. Aux fins d'application de la présente clause, une demi-année (1/2) est une période de six (6) mois consécutifs, soit les cent (100) premiers jours ou les cent (100) derniers jours d'une année scolaire.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé si l'enseignant a déjà bénéficié d'un tel congé au cours des quatre (4) dernières années.

14-1.03

La demande pour l'obtention d'un congé sans rémunération ou pour le renouvellement d'un tel congé doit être faite par écrit avant le premier (1^{er}) avril précédant l'année de travail visée.

14-1.04

Durant son absence, l'enseignant en congé sans rémunération continue d'accumuler son ancienneté.

Il a aussi droit:

- a) de poser sa candidature pour un poste si, au moment de l'obtention du congé, il avait le nombre d'années de service requis pour répondre aux conditions d'éligibilité;
- b) de participer au plan d'assurance-groupe prévu au chapitre 15 à la condition d'en payer la prime entière par versements multiples;
- c) d'accroître le nombre de ses années d'expérience (s'il s'agit d'un congé de perfectionnement) ou s'il enseigne pendant la période requise pour constituer une (1) ou des années d'expérience selon la présente convention.

14-1.05

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans rémunération, l'enseignant rembourse toute somme déboursée par l'Employeur pour et au nom dudit enseignant.

14-1.06

Au retour de son congé sans rémunération, l'enseignant peut reprendre un poste et est traité pour fins d'affectation comme tous les autres enseignants à l'emploi de l'Employeur.

14-1.07

Sur demande l'Employeur accorde un congé sans rémunération à un enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical en autant qu'il ne s'agit pas d'une invalidité permanente le rendant incapable d'enseigner.

14-1.08

L'Employeur peut accorder, sur demande écrite de l'enseignant, un congé sans rémunération de quelques jours de travail pour une raison jugée valable par l'Employeur.

La politique administrative à ce sujet apparaît à l'Annexe « I ».

14-1.09

L'Employeur accorde à l'enseignant permanent un congé, conformément à la clause 6-1.06. Le salaire, les avantages, droits et privilèges sont applicables de la manière prévue.

14-2.00 : Congé sabbatique à salaire différé

14-2.01

Ce congé a pour effet de permettre à un enseignant permanent de voir son salaire étalé sur une période maximale de cinq (5) ans, sous réserve des dispositions prévues à la CARRA et des lois fiscales en vigueur.

Dans tous les cas de congé sabbatique à salaire différé, l'Employeur et l'enseignant doivent se lier par contrat de la façon prévue à l'Annexe « B ».

14-2.02

La demande pour un congé sabbatique doit être déposée par écrit à l'Employeur avant le premier (1^{er}) avril de l'année de travail précédant celle du début de l'étalement du salaire et la durée dudit congé doit être d'une demi-année (1/2) ou d'un (1) an. Aux fins d'application de la présente clause, une demi-année (1/2) est une période de six (6) mois consécutifs, soit les cent (100) premiers jours ou les cent (100) derniers jours d'une année scolaire.

14-2.03

L'employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé :

- a) s'il y a déjà deux (2) enseignants qui bénéficient d'un tel congé ou d'un congé sans rémunération pour l'année de travail visée;
- b) si le congé n'est pas un congé à plein temps; ou
- c) si le congé ne coïncide pas avec une année de travail.

14-2.04

S'il y a plus d'un (1) enseignant qui dépose une demande de congé sabbatique avant le premier (1^{er}) avril, les demandes sont alors traitées par ordre d'ancienneté.

14-2.05

Un congé sabbatique est traité en fonction de la charge professionnelle qu'assumait l'enseignant permanent au moment de la demande de tel congé.

Article 14-3.00 : Régime de mise à la retraite de façon progressive

14-3.01

Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40%) de la tâche professionnelle de l'enseignant à temps plein. L'enseignant démissionne automatiquement et doit prendre sa retraite à la fin de l'entente.

14-3.02

L'enseignant à temps plein ou à temps partiel participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP et RRPE) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois, sauf si l'entente est annulée selon les modalités énumérées à l'Annexe « C » avant la date prévue.

14-3.03

Aux fins du présent article, le mot «entente» signifie l'entente mentionnée à l'Annexe « C »

14-3.04

Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignant signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à l'Employeur.

14-3.05

- a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
- b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.
- c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit à l'Employeur une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

14-3.06

L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de l'Employeur; cependant, dans le cas de refus, l'Employeur, si l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

14-3.07

Sous réserve d'une acceptation par la CARRA et conformément aux conditions et modalités qu'elle peut déterminer, l'Employeur peut convenir avec un enseignant qui bénéficie du régime de mise à la retraite de façon progressive d'en prolonger la durée jusqu'à un maximum de cinq (5) années.

14-3.08

Sous réserve de la clause 14-3.01, l'Employeur peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'Employeur et l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

14-3.09

L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche professionnelle qu'il assume par rapport à la tâche professionnelle de l'enseignant à temps plein.

14-3.10

Les autres bénéfices monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

14-3.11

Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RREGOP et RRPE est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.

14-3.12

La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRPE.

14-3.13

Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et l'Employeur doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

14-3.14

Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

14-3.15

L'enseignant a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente

14-3.16

Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

14-3.17

- a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 14-3.16, l'entente prend fin à la date de l'évènement.
- b) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement, l'entente devient nulle dans l'une ou l'autre des éventualités suivantes :
 - i) L'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - ii) Le service effectué dans une fonction est inférieur à 40% de la tâche professionnelle d'un enseignant à temps plein exerçant une telle fonction, y compris le cas échéant le temps pendant lequel l'enseignant est admissible à l'assurance-salaire;
 - iii) L'enseignant ne cesse pas de participer à son régime de retraite à l'expiration de la période convenue à l'entente.
- c) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement, l'entente prend fin dans l'une ou l'autre des éventualités suivantes :
 - i) l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée par le début de l'entente;
 - ii) l'enseignant et l'Employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - iii) l'enseignant est mis à pied, est congédié ou exerce une fonction visée auprès d'un autre employeur à moins que, dans ce dernier cas, ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente;
 - iv) la période d'admissibilité à l'assurance-salaire se prolonge au-delà de trois (3) ans en vertu d'un régime d'assurance-salaire obligatoire en vigueur le 31 décembre 1989 qui prévoit des prestations payables jusqu'à 65 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite;
 - v) l'enseignant décède.

Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

CHAPITRE 15 : BÉNÉFICES SOCIAUX

Article 15-1.00 : Régime collectif d'assurances

15-1.01

L'Employeur maintient le régime collectif d'assurances qui comprend des bénéfices d'assurance-vie, d'assurance-salaire, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire du CADRE. Il ne peut être modifié que par entente entre les parties.

15-1.02

La participation de l'enseignant à temps plein et de l'enseignant à temps partiel est obligatoire dès qu'il devient éligible audit régime.

15-1.03

Dans la mesure où les dispositions de la police maîtresse le permettent, l'enseignant qui est sujet à un non-renouvellement ou à un congédiement et qui conteste la décision de l'Employeur, par la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention, peut choisir de demeurer couvert par le régime collectif d'assurances en payant à l'avance à l'Employeur la totalité de la prime d'assurance et ce, jusqu'à la fin des procédures ou de la publication de la sentence arbitrale.

15-1.04

Les coûts des bénéfices d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire, l'un et l'autre du régime de base pour l'enseignant à temps plein ou à temps partiel éligible, sont défrayés par l'Employeur sans toutefois que le montant annuel versé par l'Employeur excède sept cent sept et soixante-et-onze (707.71\$). Le cas échéant, le montant résiduel à payer, l'est par l'enseignant. Ce montant est ajusté aux mêmes moments et selon les mêmes taux que les taux de variation des échelles.

Les coûts des bénéfices d'assurance-salaire et des régimes optionnels pour l'enseignant à temps plein ou à temps partiel éligible sont défrayés en entier par l'enseignant.

15-1.05

L'Employeur retient du salaire de l'enseignant, la contribution que ce dernier doit payer. Il remet à l'assureur, selon les modalités prévues, sa contribution ainsi que celle de l'enseignant.

15-1.06

L'Employeur remet à l'enseignant toute information reçue de l'assureur et destinée aux enseignants.

Article 15-2.00 : Rémunération en maladie ou accident

15-2.01

L'enseignant à temps plein a droit pour maladie ou accident, à un (1) jour par mois de service actif durant son année de travail.

L'enseignant à temps partiel a droit pour maladie ou accident, à une partie d'un (1) jour par mois de service actif, partie égale au prorata de sa charge professionnelle par rapport à celle de l'enseignant à temps plein et ce, jusqu'à un maximum d'un (1) jour.

15-2.02

Le calcul se fait en fonction du nombre de jours de service actif.

15-2.03

Les jours visés aux clauses précédentes du présent article et non utilisés sont cumulables mais non remboursables.

Ces jours s'additionnent à ceux déjà accumulés par l'enseignant avant la signature de la présente convention collective à l'intérieur de sa caisse de soixante (60) jours sans toutefois dépasser soixante (60) jours. Tels congés-maladie accumulés par l'enseignant au 30 juin 2012 apparaissent sur son talon de paie.

Lire dans l'alinéa précédent, pour l'enseignant engagé après le 26 juin 1997 «quarante-cinq (45) jours» en lieu et place de «soixante (60) jours».

15-2.04

À compter de la première journée ouvrable d'absence à cause de maladie ou d'accident, et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire, le salaire est versé à l'enseignant par l'employeur sous réserve des jours accumulés, tant durant l'année de travail en cours, qu'antérieurement à la présente convention collective.

15-2.05

Si un enseignant doit s'absenter de son travail en raison de maladie ou d'accident, sans avoir accumulé au cours de l'année en cours ou sans avoir dans sa banque de congés maladie antérieure à la présente convention collective, un nombre de jours suffisant pour couvrir la période d'attente, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'à la fin de l'année de travail en cours ou à sa date de mise à pied, le premier des événements prévus à intervenir.

15-2.06

L'enseignant peut également utiliser ses jours de congés-maladie à son crédit, à raison d'un demi-jour de congés-maladie par jour d'invalidité, jusqu'à épuisement de sa banque de congés-maladie et ce, pour prolonger son congé pour maladie ou accident après l'expiration des bénéfices du régime collectif d'assurance salaire.

15-2.07

Pour bénéficier des dispositions du présent article, l'enseignant informe l'Employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

15-2.08

Pour une absence de trois (3) jours ouvrables ou moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de cet enseignant établissant la cause de l'absence sur le formulaire approprié. (Annexe D)

15-2.09

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables ou s'il y a absences réitérées, l'Employeur peut exiger que l'enseignant fournisse un certificat médical attestant cette incapacité physique. S'il y a abus, l'Employeur pourra alors faire examiner l'enseignant par un médecin de son choix.

15-2.10

Dans la mesure où les dispositions des régimes le permettent, l'enseignant absent pour maladie ou accident continue de participer au RREGOP ou au RRPE et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, tant que des prestations du régime collectif d'assurance-salaire sont versées, l'enseignant bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP ou RRPE) sans perdre ses droits.

L'Employeur en avise, par écrit, la Commission Administrative des Régimes de Retraite et d'Assurance (CARRA) et précise la (les) période(s) d'absence où l'exonération s'applique.

15-2.11

L'état de la (les) caisse(s) de congés-maladie d'un enseignant apparait à son bulletin de paie.

CHAPITRE 16 : DROITS PARENTAUX

Article 16-1.00 : Droits parentaux

16-1.01

Les dispositions relatives aux congés parentaux en vigueur pour les enseignants du secteur public s'appliquent aux enseignants selon les mêmes modalités prévues. Les dispositions en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective apparaissent à l'Annexe « E ».

CHAPITRE 17 : CONGÉS SPÉCIAUX

Article 17-1.00 : Congés spéciaux

17-1.01

L'enseignant a droit à une autorisation d'absence sans perte de gain dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après:

- a) le mariage de l'enseignant: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur de l'enseignant: le jour du mariage;
- c) le décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille de l'enseignant ou de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur de l'enseignant: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) lorsqu'un enseignant change de domicile: la journée du déménagement: maximum un (1) jour par année;
- g) en cas d'assignation en cours de justice : la durée de l'assignation;
- h) en cas d'assignation en cours de justice comme membre du jury, l'enseignant ne subit aucune perte de rémunération pour l'absence due à la première journée d'assignation. Pour le reste du temps, la privation de rémunération subie par l'enseignant sera assumée de la manière suivante: le solde entre le montant reçu comme membre du jury et la rémunération qu'il aurait dû recevoir comme enseignant pendant la durée de l'assignation, lui sera versé par l'Employeur;
- i) à l'occasion d'un examen, à la suite d'études poursuivies dans une institution reconnue par le Ministère la journée de l'examen;
- j) un enseignant peut s'absenter pour une durée s'exprimant en termes de période, de demi-journée ou de journée dans le cadre d'un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour les événements suivants :
 - i) tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation ou autre événement de force majeure de nature différente mais de l'ordre de ceux qui précèdent) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail.
 - ii) la maladie grave du conjoint, de son enfant, de sa mère ou de son père attestée par un certificat médical.
 - iii) l'incapacité de se rendre au travail due à des routes impraticables.

- iv) affaires jugées valables par l'Employeur.
- v) visite au bureau d'un spécialiste membre d'une profession paramédicale (dentiste, optométriste, chiropraticien, etc.) avec attestation, lorsque telle absence se situe en dehors d'une période d'invalidité.
- vi) – visite au bureau d'un spécialiste membre de la Fédération des médecins spécialistes du Québec;
– examen à l'hôpital pour test de diagnostic et de contrôle;
lorsque l'Employeur ne considère pas telles absences comme étant des congés de maladie.
- vii) visite chez un spécialiste ou examen à l'hôpital de son conjoint, de son enfant, de sa mère ou de son père nécessitant la présence de l'enseignant.
- viii) présence à la cour pour divorce lorsque dûment convoqué dans sa propre cause.
- ix) présence à la Régie du logement lorsque dûment convoqué à titre de propriétaire ou de locataire.

17-1.02

Dans les cas visés aux sous-paragraphe d) et e) ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle.

Dans les cas visés aux sous-paragraphe d) et e) ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent cinquante (450) kilomètres du lieu de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à deux (2) journées additionnelles.

17-1.03

L'Employeur peut autoriser un enseignant qui en fait la demande pour tout autre motif à s'absenter sans perte de traitement.

CHAPITRE 18 : PERFECTIONNEMENT

Article 18-1.00 : Perfectionnement

18-1.01

L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour l'enseignant et pour l'institution, le perfectionnement de son personnel enseignant.

18-1.02

A cet effet, l'Employeur dispose à chaque année scolaire, pour chacun des enseignants à temps plein au 15 octobre de l'année en cours, d'un montant de deux cent quarante dollars (240 \$).

Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.

18-1.03

Tout enseignant qui veut faire une demande de perfectionnement ou de recyclage financé doit l'adresser au Comité éducatif avant le 1^{er} avril de chaque année. Cette demande doit être accompagnée d'un exposé sommaire du programme de perfectionnement projeté, à moins que les délais ne le permettent pas. Dans un tel cas, le Comité fait part de sa décision à la prochaine rencontre.

CHAPITRE 19 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 19-1.00 : Santé et sécurité au travail

19-1.01

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignants, en conformité avec les dispositions de la Loi.

19-1.02

Tout objet touchant la santé et la sécurité doit être apporté au Comité des relations du travail.

CHAPITRE 20 : TÂCHES ET CHARGE PROFESSIONNELLE

Article 20-1.00 : Tâches et charge professionnelle

20-1.01

Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignement au primaire et au secondaire 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.

20-1.02

Après consultation du C.R.T., la charge professionnelle est établie pour chacun des membres du personnel enseignant de façon équitable.

20-1.03

La tâche professionnelle de l'enseignant doit comprendre entre autres :

Au primaire:

- a) la préparation éloignée et prochaine de cours;
- b) les cours à donner;
- c) la correction des travaux scolaires;
- d) l'évaluation des élèves à sa charge;
- e) l'encadrement de surveillance durant ses périodes d'enseignement;
- f) la surveillance pendant les récréations si déterminée dans la tâche d'encadrement en début d'année;
- g) le titulariat;
- h) les réunions de parents organisées par l'Employeur;
- i) les journées pédagogiques, les séances d'évaluation et de préparation de plan de cours;
- j) toute autre réunion convoquée par l'Employeur;
- k) le contrôle en classe des présences et des retards des élèves;
- l) les journées portes ouvertes et autres journées de recrutement ;
- m) les activités étudiantes et les projets pédagogiques faisant partie de la tâche professionnelle selon le calendrier ;
- n) les réunions du Comité éducatif et toute autre réunion convoquée par l'Employeur ;
- o) la présidence, la vice-présidence ou le secrétariat du comité éducatif ;
- p) Toute autre tâche d'encadrement nécessaire au bon fonctionnement du préscolaire et du primaire.

Au secondaire:

- a) la préparation éloignée et prochaine de cours ;
- b) les cours à donner ;
- c) la correction des travaux scolaires ;
- d) l'évaluation des élèves à sa charge ;
- e) l'encadrement de surveillance durant ses périodes d'enseignement ;
- f) la surveillance pendant les récréations (avec un maximum d'une par cycle de neuf (9) jours), au choix de l'enseignant au secondaire;
- g) la responsabilité d'un degré à tour de rôle;
- h) le titulariat;

- i) les réunions de parents organisées par l'Employeur ;
- j) les journées pédagogiques, les séances d'évaluation et de préparation de plan de cours ;
- k) les journées portes ouvertes et autres journées de recrutement ;
- l) les réunions du comité éducatif, les réunions liées aux profils, au programme et toute autre réunion convoquée par l'Employeur ;
- m) la responsabilité d'un profil ;
- n) le contrôle en classe des présences et des retards des élèves ;
- o) les activités étudiantes et les projets pédagogiques faisant partie de la tâche professionnelle selon le calendrier ;
- p) la présidence, la vice-présidence ou le secrétariat du comité éducatif.

20-1.04

Équivaut à une (1) période :

- la responsabilité d'un (1) groupe-élèves pour un cours ou un laboratoire de soixante (60) minutes.

20-1.05

Titulaire d'un groupe d'élèves au primaire et au secondaire:

- Sa nomination est faite par l'Employeur, suite à une offre de service.
- Son mandat est d'une durée d'une année scolaire.

20-1.06

Le titulaire a, entre autres, la charge :

- a) de voir à la supervision pédagogique et disciplinaire de son groupe classe;
- b) de collaborer à la préparation des différentes activités de son degré de concert avec les autres titulaires au primaire et du degré au secondaire;
- c) d'assurer la supervision de son groupe d'élèves lors des activités;
- d) d'assurer le suivi disciplinaire et pédagogique de ses élèves auprès des parents de ceux-ci;
- e) de préparer et d'animer la rencontre de parents des élèves de son groupe en début d'année scolaire;
- f) de préparer l'horaire des deux rencontres des parents des élèves lors des remises de bulletins;
- g) de préparer l'accueil et l'intégration du début de l'année avec les autres titulaires.

20-1.07

Responsable de profil au secondaire :

- Sa nomination est faite par l'Employeur, suite à une offre de service.
- Son mandat est d'une durée d'une année scolaire.

20-1.08

Le responsable de profil a, entre autres, la charge :

- de voir à la préparation et à la supervision de toutes les activités offertes aux élèves de son profil ;
- d'administrer le budget de son profil ;
- de donner suites aux décisions prises lors des réunions de son degré ou de chaque degré de son profil.

20-1.09

Responsable de degré au secondaire :

- À tour de rôle, sur une base volontaire, durant l'année scolaire, des enseignants du degré assurent la fonction de responsable de degré.

20-1.10

Le responsable de degré a, entre autres, la charge:

- a) de voir à la bonne marche et à l'animation de toute la vie scolaire et pédagogique de son niveau;
- b) d'organiser et de superviser avec les autres enseignants du degré, les différentes activités de son degré;
- c) de préparer l'accueil et l'intégration du début de l'année avec les enseignants du degré;
- d) d'administrer le budget de son degré;
- e) de donner suite aux décisions prises lors des réunions de son degré;
- f) de superviser avec les autres titulaires les activités et les sorties éducatives de son degré;
- g) d'assurer, en collaboration avec la direction des services éducatifs et les enseignants du degré, le contrôle des absences lors des activités spéciales;
- h) de voir, avec la direction des services éducatifs, à l'élaboration des horaires d'examens;
- i) de participer aux réunions du comité éducatif;
- j) de soumettre à la direction des services éducatifs les besoins de remplacement des enseignants lors des activités de classe et de degré.

20-1.11

Le titulaire, les responsables de profil, de programme et de degré relèvent de la direction des services éducatifs et collaborent avec les responsables de services.

20-1.12

La charge professionnelle de l'enseignant est établie comme suit :

Au primaire:

- a) La charge maximale individuelle de l'enseignant est de deux mille quatre cent quatre-vingt-quatre (2484) minutes sur une séquence de neuf (9) jours;
- b) Le nombre d'élèves par groupe est déterminé selon la clause 8-7.02 D) de la convention collective nationale (CSQ) des enseignants du secteur public. Un extrait de cet article apparaît à l'Annexe « F » de la présente convention collective.

Pour chaque élève excédentaire de ces maxima d'élèves par groupe, l'enseignant concerné reçoit un montant de soixante-dix (70,00\$) par période séquence de neuf (9) jours où il y a excédent.

Aux fins d'applications des dispositions du présent article, le dénombrement des élèves s'effectue à la fin de chacune des étapes de l'année scolaire.

- c) Temps compensatoire :
 - i. toute activité préalablement autorisée par la direction occasionnant un coucher, est compensée par l'équivalent d'une journée par nuit selon entente avec la direction des services éducatifs;

- ii. toute activité préalablement autorisée par la direction dépassant 18h00, est compensée par l'équivalent d'une demi-journée selon entente avec la direction des services éducatifs à l'exclusion de la remise des bulletins;
- iii. pour le temps effectué lors d'une visite d'élèves du primaire, un temps équivalent est accordé lors de la journée pédagogique suivant la visite ou exceptionnellement selon entente avec la direction des services éducatifs.
- iv. Les clauses i et ii ne peuvent être combinées.

20-1.13

Au secondaire:

- a) La charge maximale individuelle de l'enseignant ne peut excéder trente-quatre (34) périodes sur une séquence de neuf (9) jours. Toutefois, un enseignant peut accepter plus de trente-quatre (34) périodes s'il juge intéressante la tâche offerte. La rémunération est calculée conformément à la clause 21-3.05;
- b) L'enseignant ne peut être tenu d'enseigner plus de trois (3) matières-degré différentes de quatre (4) unités ou plus;
- c) Le nombre d'élèves par groupe est d'un maximum de trente-cinq (35). Toutefois, le maximum de trente-cinq (35) élèves peut être excédé jusqu'à trois (3) élèves additionnels. Dans le cas où un problème relatif au dépassement du nombre d'élèves est soulevé par l'une ou l'autre des parties, ces dernières se saisissent de la question au comité des relations du travail pour régler le problème;
Pour chaque élève excédentaire à trente-cinq (35) élèves par groupe, l'enseignant concerné reçoit un montant de soixante-dix dollars (70,00 \$) par période-séquence où il y a excédent;
Aux fins d'applications des dispositions du présent article, le dénombrement des élèves s'effectue à la fin de chaque étape;
- d) Temps compensatoire :
 - i. toute activité préalablement autorisée par la direction occasionnant un coucher, est compensée par l'équivalent d'une journée par nuit selon entente avec la direction des services éducatifs ;
 - ii. toute activité préalablement autorisée par la direction dépassant 18h, est compensée par l'équivalent d'une demi-journée selon entente avec la direction des services éducatifs à l'exclusion de la remise des bulletins et de la présentation des profils ou options aux élèves et à leurs parents ;
 - iii. pour le temps effectué lors d'une visite d'élèves du primaire, un temps équivalent est accordé lors de la journée pédagogique suivant la visite ou exceptionnellement selon entente avec la direction des services éducatifs.
 - iv. Les clauses i et ii ne peuvent être combinées.

e) Allègement de tâche

Un enseignant peut demander un allègement de sa tâche d'un maximum de trois (3) périodes par séquence de neuf (9) jours. Cette demande est présentée par écrit à la direction des services éducatifs avant le 1^{er} juin. L'Employeur rend une décision après consultation du comité des relations du travail;

L'enseignant qui bénéficie d'un tel allègement de tâche est rémunéré conformément à la clause 21-3.03. Cet allègement n'a aucune incidence sur l'ancienneté ou l'expérience de l'enseignant.

20-1.14

La semaine de travail de l'enseignant au primaire et au secondaire est du lundi au vendredi. L'enseignant est tenu d'être chez l'Employeur au moment où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

20-1.15

L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Au primaire, cette période est d'une durée de quatre-vingt-dix (90) minutes. Au secondaire, elle est d'au moins cinquante (50) minutes laquelle est fonction de l'organisation scolaire.

Advenant une modification aux heures de classe attribuable au transport scolaire, les modifications pourront être apportées à cet article après entente au CRT.

20-1.16

Les enseignants au primaire et au secondaire bénéficient des mêmes congés que les élèves. Cependant, l'Employeur peut convoquer les enseignants pour des rencontres se tenant à l'intérieur de l'année de travail en tenant compte des particularités suivantes :

- a) l'enseignant n'est pas tenu d'assister à des rencontres programmées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales, autres que les visites de recrutement des élèves, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat ;
- b) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres après seize heures trente (16 h 30) sauf pour les rencontres de parents et pour un maximum de deux (2) rencontres d'évaluation des élèves à qui il enseigne et qui sont préparatoires à la remise des bulletins ;
- c) à moins d'une entente convenue au CRT, le calendrier de l'enseignant au primaire et au secondaire ne peut comprendre moins de vingt (20) journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire couvrant la différence à combler entre l'année de travail et le minimum de jours de présences obligatoires des élèves, tel que défini par l'actuel règlement no 7 du MELS, ou toute autre réglementation s'il y a lieu. Les enseignants visés par la clause 14-1.08 et les enseignants à temps partiel participent à ces activités au prorata de leur tâche, selon le calendrier des journées pédagogiques obligatoires, établi par la direction (maximum 3).

20-1.17

L'Employeur fait connaître à chaque enseignant et au C.R.T. :

- a) avant le 20 avril, les critères relatifs à l'affectation des enseignants en regard des besoins de l'organisation scolaire et les noms des titulaires pour l'année scolaire suivante ;
- b) avant le 20 avril, les noms des responsables de profils au secondaire et du programme ;

c) avant le 5 mai,

- le nombre de périodes attribuées à chaque matière, par degré au secondaire ;
- le nombre de périodes hors grille au secondaire (récupération).

20-1.18

L'Employeur répartit la tâche professionnelle entre les enseignants comme suit : il affecte les enseignants en respectant le critère de capacité tout en s'assurant que les besoins de l'organisation scolaire énumérés aux clauses 20-1.12 et 20-1.13 et remis au CRT soient comblés. En cas de conflit entre plus d'un (1) enseignant, c'est l'ancienneté qui prévaut.

Lorsque l'Employeur ne réussit pas à compléter la tâche d'un enseignant permanent à 100%, celui-ci sera considéré en congé sans traitement partiel pour la partie de tâche non complétée.

Par capacité, on entend le fait pour un enseignant de répondre dans l'ordre ci-dessous à l'un ou l'autre des critères suivants :

- détenir un certificat spécialisé pour la discipline visée ;
- avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un (1) an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des dix (10) dernières années ;
- poursuivre un programme d'études reconnu pour la discipline et avoir complété quinze (15) unités de spécialisation dans la discipline visée.

Si aucun enseignant ne répond à l'un (1) des trois (3) critères précédents, l'enseignant peut être reconnu capable par l'Employeur de combler un besoin s'il possède des qualifications spécifiques ou s'il possède des connaissances dans la discipline visée ou s'il a une expérience pertinente. À situation identique, les critères appliqués à un enseignant sont applicables à tout enseignant.

20-1.19

Avant le 15 mai, la direction des services éducatifs dépose au C.R.T. un projet de répartition de la charge professionnelle pour l'ensemble des enseignants.

20-1.20

Avant le 1^{er} juin, les représentants des enseignants au C.R.T. déposent à la direction les changements demandés à la répartition de la charge professionnelle et leur intérêt à voir modifier si possible leur tâche après le 18 juin.

20-1.21

Avant le 18 juin, l'Employeur informe officiellement par écrit l'enseignant de sa tâche professionnelle pour l'année scolaire suivante. Advenant un changement du nombre d'élèves dans l'école, la tâche peut être modifiée au-delà de cette date. Une copie de chacune des tâches et un résumé de l'ensemble sont déposés aux représentants des enseignants au CRT et au Syndicat.

20-1.22

L'enseignant ou le Syndicat qui veut contester la répartition des tâches doit loger un grief dans les dix (10) jours de la réception de ladite tâche.

Tel grief est entendu en priorité par le tribunal d'arbitrage.

Article 20-2.00 : Mouvements volontaires après la procédure de répartition de la charge professionnelle.

20-2.01

Si un nouveau poste se crée, en tout ou en partie, entre le 18 juin et le 15 août, par le fait d'un changement de clientèle ou d'une vacance, l'enseignant ayant manifesté son désir de changer de discipline et/ou de degré, se voit offrir la possibilité de prendre la tâche vacante intégrale avant tout nouvel engagement. Si plus d'un candidat exprime ce désir, ceux-ci sont considérés par ordre d'ancienneté. Dans tous les cas l'enseignant doit répondre à l'un des critères de capacité, tel que défini à 20-1.18. L'Employeur n'est pas tenu d'effectuer le changement après le 15 août.

CHAPITRE 21 : SALAIRES

Article 21-1.00 : Scolarité

21-1.01

Le classement d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.

21-1.02

La scolarité d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère.

21-1.03

L'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignant et professionnelle au plus tard dans les soixante (60) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouvel enseignant ou au plus tard le 31 octobre de chaque année s'il s'agit d'un enseignant qui est reclassé. L'Employeur atteste à l'enseignant, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Tels documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils originent.

21-1.04

S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'Employeur procède au classement provisoire de cet enseignant selon les règles établies à la clause 21-1.07.

21-1.05

L'Employeur transmet au CADRE les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant pour lequel s'appliquent les clauses 21-1.03 et 21-1.07. Cette transmission de dossier doit se faire dans les meilleurs délais possible mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 21-1.03.

21-1.06

L'ancienneté, l'expérience et la scolarité des enseignants ne peuvent être inférieures à celles reconnues au 30 juin 2012 (Annexe « G »).

21-1.07

Dans le cas d'un nouvel enseignant, l'attestation officielle de scolarité du CADRE détermine sa scolarité au premier (1^{er}) septembre de l'année d'engagement. Si l'attestation officielle de scolarité du CADRE assure à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement au premier (1^{er}) septembre de l'année en cours ou à sa date d'engagement, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'Employeur. Si l'attestation officielle de scolarité du CADRE assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet enseignant est ajusté au moment prévu à l'échelon correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement le CADRE. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception par l'Employeur de ladite classification officielle et

L'Employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.

- a) L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de sa scolarité du CADRE peut, dans les soixante (60) jours de la date d'émission de ladite attestation, déposer une plainte au Comité de Révision de la scolarité du Ministère.
- b) Le Comité de Révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le "Manuel d'Évaluation de la scolarité".
- c) Le Comité recommande au Ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel.

Le Ministre émet alors une nouvelle attestation à la recommandation du Comité de Révision.

Article 21-2.00 : Expérience

21-2.01

Aux fins d'application de la présente convention, constitue une année d'expérience:

- a) Toute année d'enseignement à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) Chacune des sept (7) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimum d'un (1) mois, lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une année d'expérience déjà reconnue;
- c) Pendant une même année d'engagement, l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'une année de travail à temps complet effectué comme enseignant à temps complet, comme enseignant à temps partiel ou comme suppléant dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée sauf pour la première année qui est de quatre-vingt-dix (90) jours;
- d) Toute période en deçà de l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) ou de cent trente-cinq (135) jours, selon le cas, d'une année de travail à temps complet au sens de l'alinéa c) de la présente clause, peut s'accumuler.

Aux fins d'application du présent alinéa, constitue une (1) année d'expérience:

- i) L'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'une année de travail à temps complet effectué pendant une période ne dépassant pas deux (2) années d'engagement consécutives;
- ii) L'équivalent de cent cinquante (150) jours d'une année à temps complet effectué pendant toute période de plus de deux (2) années d'engagement consécutives.

21-2.02

En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année d'engagement au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il exerce à l'institution.

Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail. L'enseignant à temps plein doit soumettre à l'Employeur, avant le 1^{er} novembre, les documents établissant qu'il possède une (1) ou des années additionnelles d'expérience. Le rajustement du salaire faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle tel enseignant a fourni des documents établissant ladite année d'expérience additionnelle. S'il fournit des documents établissant ladite année d'expérience additionnelle après le 31 octobre, il ne pourra bénéficier d'un rajustement de salaire pour l'année scolaire en cours à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

21-2.03

Une absence autorisée avec indemnité de salaire en vertu du chapitre 16 est comptée comme de l'expérience.

Article 21-3.00 : Salaire

21-3.01

Les échelles salariales et les taux horaires applicables aux enseignants sont les mêmes qui sont applicables aux enseignants du secteur public minorés de 7,5%.

21-3.02

Le salaire annuel brut de l'enseignant à temps plein et de l'enseignant à temps partiel est déterminé par son classement.

21-3.03

L'enseignant à temps partiel ou l'enseignant qui bénéficie d'un allègement de tâche selon la clause 20-1.13 e) a droit à un pourcentage de salaire égal au pourcentage de la charge professionnelle qu'il assume par rapport à trente-quatre (34) périodes.

21-3.04

Le salaire de l'enseignant de même que le taux horaire de l'enseignant à la leçon et de l'enseignant suppléant comprennent l'indemnité due à titre de vacances.

21-3.05

Toute période d'enseignement supplémentaire à la charge professionnelle fixée par la présente convention collective est rémunérée au prorata de cette charge professionnelle et sur la base du salaire de l'enseignant.

21-3.06

L'enseignant à temps plein ou à temps partiel qui quitte le service de l'Employeur avant la fin de l'année scolaire pour quelque raison que ce soit ou qui est engagé pendant l'année scolaire en cours, est rémunéré au prorata du nombre de jours faits selon le calendrier scolaire sur une base de deux cents (200) jours, le montant obtenu incluant le salaire de vacances.

21-3.07

L'enseignant suppléant reçoit 80% du taux minimal payé dans le secteur public pour de la suppléance. Ce paragraphe ne s'applique pas à l'enseignant qui remplace un enseignant absent pendant une période de disponibilité incluse dans sa charge professionnelle ou qui est libéré.

Lorsque l'Employeur doit remplacer un enseignant absent, il procède selon l'ordre suivant :

- i. le remplacement est offert à un enseignant à temps partiel ;
- ii. le remplacement est offert à un enseignant externe qui fait partie de la liste de suppléants préparée par l'Employeur ;
- iii. si, après avoir suivi la procédure qui précède, il n'y a aucun enseignant pour effectuer le remplacement, l'Employeur peut faire appel à un surveillant.

Article 21-4.00 : Modalités de versement du salaire

21-4.01

Le salaire de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux à tous les deux (2) jeudis, à compter du deuxième (2^e) jeudi de l'année de travail. Cependant, s'il le désire, l'enseignant peut, au 30 juin, recevoir le solde entier en un versement à condition d'avoir donné un avis à l'Employeur au plus tard le premier (1^{er}) avril précédent.

21-4.02

Le salaire de l'enseignant est payable par virement bancaire.

CHAPITRE 22 : PARTICIPATION POUR AFFAIRES PUBLIQUES

Article 22-1.00 : Participation pour affaires publiques

22-1.01

L'Employeur reconnaît à l'enseignant l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

22-1.02

L'enseignant permanent qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans rémunération pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.

22-1.03

L'Employeur peut également accorder à un enseignant permanent élu à une élection municipale ou scolaire un congé sans rémunération pour un moment fixe à son horaire de travail ou lui accorder occasionnellement un congé sans rémunération pour lui permettre de s'acquitter de sa charge publique.

22-1.04

L'enseignant permanent élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans rémunération pour la durée de son mandat.

22-1.05

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, il doit signifier à l'Employeur sa décision de revenir au travail à défaut de quoi il est considéré avoir démissionné.

22-1.06

A son retour, il peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve des dispositions contenues au Chapitre neuf (9).

22-1.07

L'enseignant permanent, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré avoir démissionné, à moins que la raison pour laquelle il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, l'enseignant doit en aviser l'Employeur et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant toute absence prévue à la convention, il est réputé avoir démissionné à compter de ce jour.

CHAPITRE 23 : TRANSFERT, CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR

Article 23-1.00 : *Transfert, cession ou modification des structures de l'Employeur*

23-1.01

Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une Commission Scolaire ou à une Corporation publique, semi-publique ou privée ou qu'elle entreprend de modifier ses structures scolaires, un tel transfert ou modification est soumis dans un délai raisonnable, avant toute décision, au Syndicat.

CHAPITRE 24 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 24-1.00 : Dispositions générales

24-1.01

La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

24-1.02

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

Article 24-2.00 : Modification de la présente convention

24-2.01

Nonobstant 24-3.03, avec le consentement des deux parties, toute clause de la présente convention pourra être modifiée pendant l'application de ladite convention. Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date du dépôt selon le Code du Travail.

Article 24-3.00 : Durée de la convention

24-3.01

La présente convention collective entre en vigueur au jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2016.

24-3.02

À l'expiration de la présente convention collective, les conditions de travail qui y sont prévues sont maintenues jusqu'à la signature d'une autre convention collective.

24-3.03

Jusqu'au renouvellement de la présente convention, l'Employeur verra à déposer au Syndicat les états financiers de chacune des années lors de la semaine suivant l'adoption des états financiers par le Conseil d'administration. Les parties s'engagent à renégocier cette entente à compter du mois de janvier 2016 en incluant les récupérations prévues à l'Annexe « H ».

Nonobstant ce qui précède, advenant une amélioration de la situation financière du Séminaire Sainte-Marie où les bénéfiques non-répartis (accumulés) sont positifs, les parties conviennent de renégocier les récupérations prévues à l'Annexe « H ».

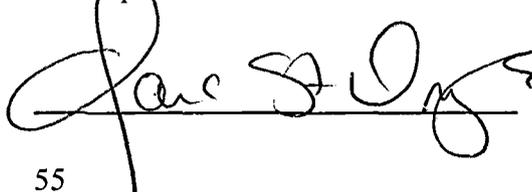
En foi de quoi, les parties ont signé, à Shawinigan, le 9 juillet 2012.

Partie syndicale

Partie patronale



Handwritten signature of the syndical party, appearing to be "Sébastien Lacombe".



Handwritten signature of the patronal party, appearing to be "Jean S. Desjardins".

ANNEXE « A » - CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre
Le Séminaire Sainte-Marie, 5655 boulevard des Hêtres, Shawinigan (Québec) G9N 4V9
et

M. Mme _____

Résidant au _____

Le Séminaire Sainte-Marie retient les services de M. Mme _____

À compter du _____

Dans le cas d'engagement dans un statut autre que régulier, le contrat prend fin au retour de l'employé remplacé, s'il y a lieu, ou au plus tard à la fin de l'année de travail en cours : date probable de fin d'emploi : _____

Dans la catégorie	Enseignant	()	
	Professionnel non enseignant	()	
	Personnel de soutien	()	
	Autres	()	
Statut	Temps plein	()	
	Temps partiel	()	pour _____ heures/période ou _____ pour cent (%)
	Régulier	()	
	Remplaçant	()	En remplacement de _____

Le classement et le traitement à l'engagement s'établissent comme suit :

Titre d'emploi : _____

Échelle applicable : _____ Traitement annuel : _____

Échelon : _____ ou taux horaire, selon le cas : _____

L'employé reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective en vigueur, intervenue entre l'Employeur et le Syndicat et en avoir pris connaissance.

L'employé s'engage à respecter le caractère confessionnel du Séminaire Sainte-Marie.

Les contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite convention collective.

Remarques (s'il y a lieu) _____

Signé à _____, le _____

L'Employeur

L'Employé

Délégué syndical ou témoin

ANNEXE « B »

CONTRAT DE CONGE SABBATIQUE A SALAIRE DIFFERE

entre

Le Séminaire Sainte-Marie inc.

et

(nom et prénom de l'enseignant)

Les parties aux présentes conviennent des modalités suivantes :

1. Durée du contrat :

La durée du contrat est de : _____

2. Durée de la période de contribution et de la période de congé

La période de contribution est de : _____ et la période de congé est de : _____

3. Dates applicables

Le contrat débute le _____ et se termine le _____

La période de congé débute le _____ et termine à la date de fin du contrat, soit le _____

4. Régimes d'assurance-groupe

Pendant la période de congé, l'enseignant :

- maintient sa participation aux régimes d'assurance-groupe ;
 suspend sa participation aux régimes d'assurance-groupe ;

sous réserve des dispositions des régimes d'assurance-groupe.

5. Régime de retraite

Le décret adopté le 25 janvier 1989 désigne le Séminaire Sainte-Marie en vertu de l'article 192 de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) (RREGOP) aux fins de l'application de la mesure prévue par le chapitre II du titre IV de cette loi relative au congé à salaire différé et fait en sorte que cette mesure soit à la charge du gouvernement conformément à l'article 215 de cette loi.

6. Convention collective

L'ensemble des dispositions prévues au chapitre 14-2.00 de la convention collective du Syndicat de l'enseignement de la Mauricie (S.S.M.) fait partie intégrante du présent contrat de même que celles prévues à la présente Annexe.

7. Compte spécial en fidéicommis

- Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application du présent contrat est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommis ouvert au nom de l'enseignant et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.
- 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____ jour de _____ 20 ____ à Shawinigan.

Nom de l'enseignant

Représentant autorisé du
Séminaire Sainte-Marie

Dans le cas où l'enseignant bénéficie d'un congé sabbatique à salaire différé conformément à l'article 14-2.00 de la convention collective en vigueur, les dispositions suivantes s'appliquent.

1. Retraite, désistement ou démission de l'enseignant

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

- a) l'enseignant n'a pas bénéficié du congé à salaire différé (salaire non versé) ;
le Séminaire Sainte-Marie rembourse à l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, le montant accumulé à son nom en fidéicommiss;
- b) le congé à salaire différé est en cours :
le Séminaire Sainte-Marie rembourse à l'enseignant le reste du montant accumulé à son nom en fidéicommiss;
- c) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat. Les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le montant accumulé à son nom en fidéicommiss.

2. Mise à pied ou congédiement de l'enseignant

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 1 s'appliquent.

3. Congé sans salaire

Si, pendant la durée du contrat le total d'une ou des absences sans salaire n'excède pas douze (12) mois, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans salaire excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 1 s'appliquent.

4. Non-renouvellement de l'enseignant

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

5. Invalidité

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

Dans ce cas, l'enseignant choisit :

- i. soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. L'enseignant a droit alors à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le salaire prévu au contrat et ce, sous réserve des dispositions du régime d'assurances groupes.

ii. soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir le montant accumulé à son nom en fidéicommiss; ce montant étant sujet à cotisation au régime de retraite. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son salaire régulier et ce, sous réserve des dispositions du régime d'assurances groupes.

b) L'invalidité survient au cours du congé à salaire différé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à salaire différé et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignant; en un tel cas, l'enseignant a droit, durant son congé, au salaire déterminé dans le contrat.

À compter de la date du retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-salaire basée sur son salaire régulier et ce, sous réserve des dispositions du régime d'assurances groupes.

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

Durant les deux (2) premières années, l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le reste du montant accumulé à son nom en fidéicommiss est versé à l'enseignant sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement et ce, sous réserve des dispositions du régime de retraite.

5. Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues au paragraphe c) de l'article 4 s'appliquent.

6. Congé de maternité (21 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

a) Le congé survient au cours du congé à salaire différé :

Le congé à salaire différé est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention collective et est prolongé d'autant après la fin du congé de maternité ou d'adoption. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

b) Le congé de maternité ou d'adoption survient avant et se termine avant le congé à salaire différé :

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

c) Le congé de maternité ou d'adoption survient avant le congé à salaire différé et se continue au moment où débute ce congé :

Dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. soit de reporter le congé à salaire différé à la fin de son congé de maternité ou d'adoption ;
 2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 1 s'appliquent.
- d) Les parties conviennent d'appliquer le présent article 6 en regard de la clause 16-1.01 de la convention collective en vigueur en faisant les adaptations nécessaires.

7. Accident de travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

1. interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article 1 des présentes s'applique alors ;
2. mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article 1 des présentes s'appliquant alors.

8. Avantages

- a) Pendant chacune des années du contrat, l'enseignant bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- . assurance-salaire ;
 - . assurance-maladie, à la condition qu'il verse sa quote-part et la taxation sur ce montant, le cas échéant ;
 - . accumulation des congés-maladie, sauf durant l'année de congé ;
 - . accumulation de l'ancienneté ;
 - . accumulation de l'expérience.
- b) Aux fins des vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris la période du congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au contrat. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.
- c) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que l'enseignant aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à salaire différé.
- d) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'enseignant a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) Le Séminaire Sainte-Marie maintient sa pleine contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé et ce, sous réserve des dispositions de ces régimes.

9. Pourcentages du salaire applicable pendant la durée du contrat

Le congé est d'une (1) année :

- . si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du salaire ;
- . si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du salaire.

Le congé est d'une demi-année (1/2) :

- . si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 % du salaire ;
- . si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % du salaire.

10. Bénéfices et avantages applicables

L'enseignant qui bénéficie d'un congé à salaire différé ne peut prétendre à des bénéfices ou avantages supérieurs à ceux dont il aurait joui s'il était demeuré en fonction.

11. Conformité aux divers régimes

Toutes les dispositions relatives au régime d'assurances collectives et au régime de retraite apparaissant à la convention collective, à la présente Annexe et au contrat intervenu entre un enseignant et le Séminaire Sainte-Marie sont sous réserve des dispositions des régimes.

En tout temps et de toute façon, le Séminaire Sainte-Marie inc. ne peut être tenu responsable du défaut de la prestation d'une protection ou bénéfice à un enseignant ou ses ayants droits par un assureur ou par des assureurs et en tout temps et de toute façon le Séminaire Sainte-Marie inc. ne peut être substitué à l'assureur ou aux assureurs dans leurs obligations envers un enseignant ou leurs ayants droits; sauf si le Séminaire Sainte-Marie inc. fait défaut de remplir ses obligations d'administrateur. Il en est de même à l'égard du régime de retraite.

12. Compte spécial en fidéicommiss, rôle et responsabilités de l'Employeur

- 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'enseignant et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière), et 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) À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).

- d) Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de salaire.
- e) 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.
- f) L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la présente convention.
- g) La cessation d'exploitation du Séminaire constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- h) En vertu de l'article 45 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), la cession d'exploitation du Séminaire à un nouvel employeur lie celui-ci à la présente convention et au présent contrat.
- i) 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.
- k) Dans tous les cas et malgré toute disposition apparaissant à la convention collective, à la présente Annexe et au contrat intervenu entre l'enseignant et le Séminaire Sainte-Marie, ce dernier ne peut être tenu à verser à l'enseignant aux fins d'application des dites dispositions plus que le montant accumulé à son nom en fidéicommiss.

ANNEXE « C » - RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

entre
Le Séminaire Sainte-Marie, 5655 boulevard des Hêtres, Shawinigan (Québec) G9N 4V9
et

M. Mme _____

Résidant au _____

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le 1er juillet _____ et se termine le 30 juin _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues au chapitre 14.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine régulière de travail pour chaque année visée:

pour l'année scolaire _____ %

Malgré l'alinéa précédent, le Séminaire et l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40%) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 14-3.08.

3. Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignant

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ le _____

L'Employeur

L'enseignant

ANNEXE « E » - DROITS PARENTAUX

5-13.00 DROITS PARENTAUX

Section 1 Dispositions générales

5-13.01

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

5-13.02

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

5-13.03

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-13.04

La commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q. c. A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par RHDC en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

Le traitement¹, le traitement¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

Section 2 Congé de maternité

5-13.05

A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

¹ Dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant incluant les suppléments prévus à l'article 6-6.00 et les primes prévues aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe C) de l'article 8) de l'annexe V à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au Chapitre 8-0.00.

- B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas.
- C) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-13.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-13.07

- A) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. En outre, lorsque l'enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- B) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, la commission verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11 selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.02.

5-13.08

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

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

5-13.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7 %³ de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

- B) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'enseignante, lui produire cette lettre.

- C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 93 % du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs (à l'inclusion de sa commission).

5-13.09 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi :

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service⁴ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit:

² L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ 7% : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au REA équivalant en moyenne à 7% de son traitement.

⁴ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %⁵ de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines;

- 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la 20^e semaine du congé de maternité, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7%² de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au 2^e alinéa du présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- B) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.09 et 5-13.10. Toutefois :

- A) L'enseignante à temps plein

L'enseignante à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

⁵ 7% : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RAE équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

B) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité, versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200 du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

5-13.11 Pour les cas prévus aux clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11

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

Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la commission dans les 2 semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RAE, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- D) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par sa commission, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son renouvellement. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

- E) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-7.01.

5-13.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.14, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de service aux fins de probation;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report. À moins d'entente différente avec la commission, le maximum de 4 semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces 4 semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de 4 semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des 4 semaines.

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

5-13.14

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-13.13 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.28 par la suite.

5-13.15

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. Si l'enseignante revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-13.16

La commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui la commission a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.27.

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

5-13.17

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

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement
5-13.18 Affectation provisoire et congé spécial

- A) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.
- B) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.
- Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.
- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

5-13.19 Autres congés spéciaux

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne

peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.17. L'enseignante visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-13.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-13.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

5-13.21

Congé à l'occasion de la naissance

- A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

Congé de paternité

- C) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.27.

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

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

- C) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.
- 2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RAE.
- 3) Les 3e, 4e et 5e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 et le sous-paragraphe 2 du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent aux 2 sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.
- D) L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- E) Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-13.12 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes C) ou D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- F) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- G) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

- H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, la commission verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.
- I) L'enseignant qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.
- Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

- J) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux paragraphes A) ou B) bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.

Section 5 Congés liés à l'adoption

Congés à l'occasion de l'adoption

5-13.22

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

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

5-13.23

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seul les 2 premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

Congé pour adoption

5-13.24

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

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

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.27.

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

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

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

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande en vertu du RAE.
 - 3) Les 3e, 4e et 5e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3e, 4e et 5e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- C) L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail.
- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- E) Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé pour adoption est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, la commission verse à l'enseignante ou l'enseignant l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.
- G) L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

5-13.25

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-13.22, 5-13.23 ou 5-13.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.
- B) Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-13.12 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) ou C) de la clause 5-13.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.26

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-13.24 s'appliquent. Durant ce congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28.

Section 6 Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et congés partiels sans traitement

5-13.27

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger son congé pour adoption bénéficie de l'une des 5 options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

a) un congé en vertu de la clause 5-10.40;

ou

b) un congé à temps plein sans traitement :

1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;

2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;

3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;

ou

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

ou

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

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

2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1er jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

4) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans

traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

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

ou

e) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1er juillet :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

2) le congé débute entre le 30 juin et le 1er jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

3) le congé débute entre le 1er jour de travail de l'année scolaire et le 1er janvier :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.

f) Les congés prévus aux alinéas a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues aux alinéas b), d) ou e) de la présente clause jusqu'à concurrence de la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le 1er jour de travail d'une année scolaire ou le 1er janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédent le 1er jour de travail de l'année scolaire ou le 1er janvier qui précède la limite de 125 semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 5-13.22, la limite de 125 semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

- g) 1) Les congés à temps plein prévus aux alinéas a), b) et c) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;
- 2) le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins 3 mois avant le début de cette nouvelle année;
- 3) dans le cas des congés prévus aux alinéas a), c) et d) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail;
- 4) le congé sans traitement prévu à l'alinéa e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;
- 5) le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1er juin précédent.
- h) L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa a), b) ou e) de la présente clause ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de la commission. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa c) de la présente clause doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

- i) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa b), d) ou e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1er juin précédent;
 - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon la clause 5-

10.40. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur 2 périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

- j) Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé à temps plein sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des 52 premières semaines du congé sans traitement.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé sans traitement est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

5-13.28

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

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

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

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-13.29

Malgré l'alinéa f) de la clause 5-13.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

Congés pour responsabilités parentales

5-13.30

A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 5-13.27.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa e) de la clause 5-13.27.

L'un ou l'autre de ces congés est accordé à la suite d'une demande écrite avant le 1er juin précédent.

Dispositions diverses

5-13.31

L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat. La commission déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 5-13.09 et 5-13.10, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 semaines consécutives. Cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

Sous réserve des modifications apportées par l'entente et dans la seule mesure où ils sont expressément décrits dans une entente locale intervenue conformément à l'article 5) du chapitre 14 des lois de 1978, les avantages supérieurs sont reconduits pour la durée de l'entente.

5-13.32

L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de l'entente reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section 2.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'enseignante en prestations versées par le RQAP ou le RAE, indemnités et primes, ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une prime pour disparité régionale reçoit cette prime durant les semaines où la commission lui verse une indemnité pour son congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour son congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24.

5-13.33

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-13.34

S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-13.27, et que la commission a mis fin à son emploi, la commission doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-13.27.

ANNEXE « F » - REGLES DE FORMATION DES GROUPES

Extrait de l'article 8-7.02 de la convention collective intervenue entre LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LE COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCONPHONES (CPNCF) ET LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)

« 8-7.02 Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire)

D) *Lorsque l'école compte 65 élèves ou plus de niveau primaire, un groupe ne peut être formé de plus de 2 années d'études à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.*

Malgré l'alinéa précédent, un groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, lorsque, dans le cadre du paragraphe A), la commission désire regrouper des élèves et que le nombre d'élèves du groupe à 2 années d'études que la commission pourrait ainsi former est inférieur :

- à 18₁ s'il y a un ou des élèves de 1^{re} année;*
- à 20₂ s'il n'y a pas d'élève de 1^{re} année mais un ou des élèves de 2^e année;*
- à 21₃ s'il y a un ou des élèves de 3^e année;*
- à 23₃ s'il n'y a que des élèves de 4^e, 5^e ou 6^e année.*

Dans chacun de ces cas, le groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études.

E) *Sous réserve du paragraphe F), lorsque l'école compte moins de 65 élèves de niveau primaire, un groupe ne peut être formé de plus de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.*

F) *Lorsque l'école compte moins de 25 élèves de niveau primaire, un groupe peut être formé de plus de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat. ».*

ANNEXE « G » - LISTE D'ANCIENNETÉ
LISTE D'ANCIENNETÉ
PERSONNEL ENSEIGNANT DU SSM
(En date du 30 juin 2011)

	NOM	ENGAGEMENT	solde initial	2010-2011	Solde 30-06-11	nbre années sabatiques
1		01-09-1986	23,72	1,00	24,72	
2		01-09-1990	19,24	0,65	19,89	
3		01-09-1990	18,15	0,75	18,90	
4		01-09-1992	14,94	1,00	15,94	
5		01-09-1996	13,43	1,00	14,43	
6		14-04-1998	11,61	1,00	12,61	
7		01-09-1990	11,49	1,00	12,49	
8		01-09-1998	11,46	1,00	12,46	
9		01-09-1998	11,14	1,00	12,14	2e année
10		01-09-1999	10,67	1,00	11,67	1er année
11		23-08-2001	8,89	1,00	9,89	
12		23-08-2001	8,83	1,00	9,83	
13		23-08-2001	8,80	1,00	9,80	
14		23-01-2000	8,3	0,82	9,12	
15		23-08-2001	8,11	0,81	8,92	
16		22-08-2002	7,34	1,00	8,34	
17		20-01-2003	6,85	1,00	7,85	
18		30-08-2002	6,59	0,88	7,47	
19		21-10-2003	5,69	1,00	6,69	
20		21-11-2005	4,73	1,00	5,73	
21		22-08-2005	4,58	1,00	5,58	
22		22-08-2008	1,71	1,00	2,71	
23		15-01-2007	2,41	0,00	2,41	
24		24-08-2009	1	1,00	2,00	
25		22-08-2008	2,00	0,00	2,00	
26		22-08-2008	1,82	0,00	1,82	
27		24-08-2009	0,57	1,00	1,57	
28		09-03-2009	1	0,12	1,12	
29		24-08-2010	0	1,00	1,00	
			235,07	24,04	259,11	

*** ajouter une année pour les enseignants en sabbatique

ANNEXE « H » - LES RÉCUPÉRATIONS

Chapitre 20 Tâche et charge professionnelle

Article 20-1.04

a) équivaut à une demi-période (0,5) :

- la présidence du comité éducatif.

b) équivaut à une (1) période :

- la responsabilité d'un (1) groupe-élèves pour un cours ou un laboratoire de soixante (60) minutes.

c) équivaut à deux périodes (2) :

- la responsabilité d'un (1) degré incluant le siège au comité éducatif.

d) équivaut à deux périodes et demie (2,5) :

- le titulariat en 4^e et 5^e secondaires dont 1 période grille ajoutée à sa matière principale.

e) équivaut à trois périodes et demie (3,5) :

- le titulariat en 1^{re}, 2^e et 3^e secondaires dont 1 période grille ajoutée à sa matière principale.

f) équivaut à 4 périodes :

- la responsabilité d'un programme ou d'un profil.

Chapitre 21 Salaires

Article 21-3.00 Salaires

21-3.01

Les échelles salariales et les taux horaires applicables aux enseignants sont les mêmes qui sont applicables aux enseignants du secteur public sans la minoration de 7,5 % prévue à 21-3.01.

Conformément à la clause 24-3.03, lors d'une renégociation par les parties d'une récupération des dispositions prévues précédemment à la présente annexe « H », les parties conviennent :

- a) D'évaluer l'état financier du Séminaire Sainte-Marie inc, et ses marges de manœuvre financières effectives et prévues ;
- b) Le cas échéant, d'estimer l'ampleur de ou des récupérations pouvant être effectuées sans remettre en cause l'existence ou le maintien de bénéfices non-répartis positifs du Séminaire Sainte-Marie inc. ;
- c) Dans le cas de récupérations, d'en établir les priorités et le calendrier de réalisation ;
- d) D'évaluer périodiquement les récupérations et leurs effets sur l'état financier du Séminaire Sainte-Marie inc.

ANNEXE « I » - POLITIQUE ADMINISTRATIVE CONCERNANT LES CONGÉS SANS RÉMUNÉRATION D'UNE DURÉE DE QUELQUES JOURS

1. Demande d'un congé sans rémunération

- a) La demande devra être formulée au moins 30 jours avant le congé.
- b) La demande devra être faite par écrit à l'Employeur (copie conforme au Syndicat).

1. Durée du congé

- a) *La durée du congé ne pourra excéder 3 jours.*
- b) *Un seul congé sans rémunération par année pourra être accordé à un individu.*

2. Périodes de l'année

Un congé sans rémunération ne pourra être accordé que:

- a) les 2 jours précédant les vacances de Noël;
- b) les 2 jours suivant les vacances de Noël;
- c) les 2 jours précédant la semaine de relâche;
- d) les 2 jours suivant la semaine de relâche;
- e) les 2 jours précédant les vacances de Pâques;
- f) les 2 jours suivant les vacances de Pâques.

3. Nombre d'enseignants(es) en congé sans rémunération

- a) Compte tenu de notre capacité de remplacement, pas plus de 3 congés sans rémunération en même temps ne seront accordés.
- b) Pour éviter une absence massive à un degré, pas plus d'un congé sans rémunération ne sera accordé à un degré.
- c) S'il y a plus de 3 congés sans rémunération en même temps, les congés seront accordés prioritairement:
 - à ceux(celles) qui ne l'ont jamais obtenu;
 - aux plus anciens(nes).

4. Traitement

Le traitement de l'enseignant(e) en congé sans rémunération sera ajusté en conséquence au moment de la prise du congé.