

CONVENTION COLLECTIVE

entre



**Syndicat des employées et employés du
Séminaire de Chicoutimi
(section enseignants)**

et



Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs

Échéance : 30 juin 2016

Table des matières

	Page
<u>Définitions.....</u>	<u>4</u>
<u>Article 2 Reconnaissance et juridiction.....</u>	<u>8</u>
<u>Article 3 Affichages et réunions.....</u>	<u>9</u>
<u>Article 4 Régime syndical.....</u>	<u>10</u>
<u>Article 5 Activités syndicales.....</u>	<u>11</u>
<u>Article 6 Communications et informations.....</u>	<u>14</u>
<u>Article 7 Comité des relations de travail.....</u>	<u>15</u>
<u>Article 8 Comité pédagogique (CP).....</u>	<u>18</u>
<u>Article 9 Comité de matière.....</u>	<u>20</u>
<u>Article 10 Responsabilité civile.....</u>	<u>22</u>
<u>Article 11 Sécurité d'emploi.....</u>	<u>23</u>
<u>Engagement.....</u>	<u>23</u>
<u>Permanence.....</u>	<u>24</u>
<u>Ancienneté.....</u>	<u>25</u>
<u>Mise en disponibilité et mise à pied.....</u>	<u>27</u>
<u>Fonds de sécurité d'emploi.....</u>	<u>28</u>
<u>Article 12 Mouvement de main-d'oeuvre.....</u>	<u>30</u>
<u>Article 13 Cession ou modifications des structures de l'institution - Fermeture.....</u>	<u>31</u>
<u>Article 14 Mesures disciplinaires.....</u>	<u>32</u>
<u>Article 15 Assurances.....</u>	<u>34</u>
<u>Article 16 Régime de congés de maladie.....</u>	<u>35</u>
<u>Article 17 Droits parentaux.....</u>	<u>36</u>
<u>Dispositions générales.....</u>	<u>36</u>
<u>Congé de maternité.....</u>	<u>36</u>
<u>Autres congés parentaux.....</u>	<u>40</u>
<u>Article 18 Congés sociaux.....</u>	<u>44</u>

<u>Article 19 Santé et sécurité au travail.....</u>	<u>46</u>
<u>Article 20 Charge d'enseignement.....</u>	<u>47</u>
<u>Article 21 Salaire.....</u>	<u>49</u>
<u>Article 22 Charge publique.....</u>	<u>52</u>
<u>Article 23 Congés pour activités professionnelles.....</u>	<u>53</u>
<u>Article 24 Congés sabbatiques à traitement différé.....</u>	<u>54</u>
<u>Article 25 Classement.....</u>	<u>58</u>
<u>Article 26 Perfectionnement.....</u>	<u>61</u>
<u>Article 27 Médiation et griefs.....</u>	<u>62</u>
<u>Médiation pré-arbitrale et procédure d'arbitrage.....</u>	<u>62</u>
<u>Procédure sommaire de médiation.....</u>	<u>63</u>
<u>Cheminement lors d'une procédure sommaire d'arbitrage.....</u>	<u>63</u>
<u>Dispositions s'appliquant à toutes formes d'arbitrage.....</u>	<u>64</u>
<u>Article 28 Harcèlement en milieu de travail.....</u>	<u>66</u>
<u>Article 29 Frais de déplacement.....</u>	<u>67</u>
<u>Article 30 Congé sans traitement.....</u>	<u>68</u>
<u>Article 31 Congé de retraite progressive.....</u>	<u>69</u>
<u>Article 32 Durée de la convention.....</u>	<u>70</u>
<u>Article 33 Divers.....</u>	<u>71</u>
<u>Article 34 Signatures de la convention.....</u>	<u>72</u>
<u>Annexe A Contrat d'engagement.....</u>	<u>73</u>
<u>Annexe B Liste d'ancienneté des enseignants.....</u>	<u>76</u>
<u>Annexe C Entente relative à la détermination des heures réputées travaillées et assurables aux fins d'application du nouveau régime d'assurance emploi applicable le 1er janvier 1997</u>	<u>89</u>
<u>Annexe D Politique de prime de séparation.....</u>	<u>91</u>
<u>Annexe E Réserve des jours de congés de maladie des enseignants laïcs (non monnayables) au 25 août 2005.....</u>	<u>92</u>
<u>Annexe F Rôle de maître-associé - Compensation monétaire.....</u>	<u>93</u>

<u>Annexe G Politique de perfectionnement.....</u>	<u>94</u>
<u>Annexe H Formulaire de reconnaissance de la scolarité.....</u>	<u>98</u>
<u>Annexe I Échelles salariales.....</u>	<u>100</u>
<u>Lettre d'entente Participation des enseignants au plan de redressement financier de l'institution pour les années scolaires 2011-2012 et 2012-2013.....</u>	<u>101</u>
<u>Lettre d'entente Application de l'article 11.17 c) de la convention collective.....</u>	<u>104</u>
<u>Lettre d'entente Remboursement des sommes perçues à la suite des coupures salariales de l'année scolaire 2010-2011.....</u>	<u>105</u>

Définitions

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

Le masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel, à moins que le contexte ne s'y oppose.

1.02 **Syndicat**

Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi.

1.03 **Employeur**

Séminaire de Chicoutimi - Services éducatifs.

1.04 **Les parties**

L'employeur et le syndicat.

1.05 **FNEEQ**

Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (CSN).

1.06 **Gouvernement**

Gouvernement du Québec.

1.07 **Ministre**

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

1.08 **Convention**

Présente convention collective de travail.

1.09 **Enseignant**

Personne visée par l'accréditation et engagée par l'employeur pour accomplir la charge décrite à l'article 20.

1.10 Enseignant à temps complet

Enseignant engagé par contrat annuel pour dispenser les trois-quarts (3/4) ou plus de la charge maximale d'enseignement, au sens de la convention.

1.11 Enseignant à temps partiel

Enseignant qui donne plus de deux cinquièmes (2/5) d'une tâche, et moins des trois-quarts (3/4) de la charge maximale prévue pour un enseignant à temps complet, ou qui est engagé par un contrat de moins de onze (11) mois pour une charge égale à celle de l'enseignant à temps complet.

1.12 Enseignant à temps partiel régulier

Enseignant qui donne plus de deux cinquièmes (2/5) et moins de trois quarts (3/4) de la charge maximale prévue pour un enseignant à temps complet, et qui est engagé pour toute l'année d'enseignement selon l'article 1.18.

1.13 Enseignant à la leçon

Enseignant qui assume moins des deux cinquièmes (2/5) de la charge maximale prévue pour un enseignant à temps complet.

1.14 Titulaire

Enseignant qui assure, dans une classe donnée, la coordination du travail à donner aux élèves en collaboration avec les autres enseignants préposés aux élèves de cette classe. Il conseille et anime des élèves de cette classe dans leurs activités scolaires.

1.15 Suppléance

Fonction qui consiste à prendre de façon occasionnelle la responsabilité d'un groupe d'élèves en remplacement d'un enseignant absent pour moins d'une (1) année.

1.16 Enseignement régulier

Ensemble des cours et des activités intégrés à l'horaire.

1.17 Année d'enseignement

Période se situant entre le 25 août d'une année et le 30 juin de l'année suivante et assurant une période de vacances de deux (2) mois, à moins d'entente contraire entre les parties.

1.18 Année d'engagement

Période de douze (12) mois durant laquelle l'enseignant est à l'emploi, soit du premier (1^{er}) jour de l'année d'enseignement au premier (1^{er}) jour de l'année d'enseignement suivante exclusivement.

1.19 Congé d'études

Période pendant laquelle un enseignant est libéré, partiellement ou complètement, de charge d'enseignement aux fins d'études de perfectionnement et demeure, avec ou sans salaire, au service de l'employeur et jouit des droits et privilèges de la convention collective.

1.20 Mise à pied

Mesure qui vise à mettre fin au contrat individuel d'un enseignant permanent.

1.21 Mise en disponibilité

Mesure par laquelle l'employeur prévient un enseignant permanent que son contrat se termine à la fin l'année d'engagement suivante.

1.22 Non-réengagement

Mesure qui vise à mettre fin au contrat individuel d'un enseignant non permanent à temps complet. Le non-réengagement ne peut être interprété comme une mesure disciplinaire.

1.23 Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat individuel d'un enseignant.

1.24 Charge disponible

Charge d'enseignement (partielle ou complète) nouvellement créée ou qui devient disponible par le départ ou le congé ou la libération d'un enseignant.

1.25 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par l'employeur durant l'année d'engagement.

1.26 Salaire brut d'une journée ouvrable

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

1.27 Grief

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

1.28 Enseignant remplaçant

Enseignant à temps complet non permanent, dont au moins soixante-quinze pour cent (75%) de la charge d'enseignement est due à des congés ou des libérations prévues à la convention ou encore à l'accession d'un enseignant à un poste de direction.

1.29 Heures normales de travail

Heures correspondant à la grille-horaire des élèves.

1.30 Période de consolidation

Période de vingt-cinq (25) minutes surveillée par l'enseignant. Cette période comprend une étude, du travail personnel, un examen, une rédaction, de la lecture ou une rencontre (par un autre intervenant : responsable de cycle, infirmier, conseiller en orientation, titulaire, etc.).

1.31 Période de rencontre

Période de rencontre est d'une durée de soixante (60) minutes et peut avoir lieu entre 15 h 30 et 16 h 30, du lundi au jeudi. L'employeur peut convoquer un maximum de cinq (5) rencontres annuelles. Les enseignants sont informés de la tenue d'une telle rencontre au moins une (1) semaine à l'avance.

1.32 Conjoint

Personnes :

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

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, 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.

1.33 Période d'enseignement

Période d'enseignement est d'une durée de soixante-quinze (75) minutes ou de toute autre durée, après entente au comité des relations de travail.

Article 2

Reconnaissance et juridiction

2.01 En matière de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des enseignants visés par l'accréditation.

2.02 Le syndicat reconnaît le droit de gérer, d'administrer et de diriger de l'employeur.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment le droit d'engager, de non-réengager, de congédier, de réengager les enseignants; de déterminer les programmes d'études, d'établir les charges d'enseignement et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence aux enseignants et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

L'employeur exerce ce droit en conformité avec les dispositions de la convention collective et de façon compatible pour toute question non prévue par la convention.

2.03 L'employeur convient qu'il n'applique et ne passe aucun règlement qui a pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention.

2.04 Si un règlement, une loi ou un décret du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport est promulgué après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent se rencontrer au comité des relations de travail pour déterminer les modalités d'application de ce règlement, de cette loi ou de ce décret.

2.05 Ni l'employeur ni le syndicat n'exercent, directement ou indirectement, de contraintes, menaces, discriminations ou distinctions injustes contre un enseignant, et ce, conformément à la loi.

2.06 Sauf règlement entre les parties au comité des relations de travail, que ce soit par sous-traitance ou de toute autre façon, et pour quelque raison que ce soit, aucune personne autre qu'une personne salariée de l'unité

d'accréditation ne peut effectuer un travail ou offrir un service couvert par un emploi de l'unité d'accréditation.

2.07 Les parties reconnaissent le Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, comme institution d'enseignement confessionnel reconnue comme catholique.

Article 3

Affichages et réunions

- 3.01 Le syndicat peut afficher aux endroits appropriés et mutuellement acceptables par les parties, tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du syndicat.
- 3.02 Le syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'employeur après avis à ce dernier. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 3.03 L'employeur met à la disposition du syndicat un local mutuellement acceptable que le syndicat peut utiliser pour fins de secrétariat général. Ce local, équipé d'un téléphone, d'un service téléphonique et d'un lien Internet doit être accessible en tout temps aux heures normales de travail. Aux autres heures et autres jours, il peut être accessible à la demande d'un dirigeant syndical.
- 3.04 L'employeur convient que le syndicat puisse recourir aux services de l'imprimerie et du secrétariat, selon les taux et délais normaux établis par l'employeur.
- 3.05 L'employeur met, à la disposition exclusive du syndicat, le tableau d'affichage situé au salon du personnel.

Article 4

Régime syndical

- 4.01 L'employeur prélève sur le salaire brut de chaque enseignant visé par l'accréditation, un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du syndicat.

L'employeur prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au paragraphe précédent.

- 4.02 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état, détaillé en une (1) copie papier et une (1) copie électronique, indique les nom et prénom des enseignants, le numéro d'assurance sociale, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles, ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.

Pour toute autre cotisation, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours, après réception d'une copie de la résolution adoptée par l'assemblée à cette fin, pour percevoir et verser au syndicat la somme prévue.

L'employeur fournit au syndicat, le plus tôt possible et au plus tard le 28 février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque enseignant au cours de l'année civile précédente. De plus, l'employeur inscrit ce montant sur les relevés de salaires et de déductions prescrits par le ministère du Revenu du Québec et l'Agence du revenu du Canada.

- 4.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité d'accréditation, l'employeur retient la cotisation syndicale, ou un

montant égal à celle-ci, jusqu'à la décision de l'instance prévue au Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec la décision.

Article 5

Activités syndicales

5.01 Sous réserve des dispositions de l'article 5 et pourvu que l'employeur en soit informé, tout enseignant désigné par le syndicat peut s'absenter, sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation d'un enseignant à une activité syndicale l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'institution et que si l'employeur pourvoit effectivement, par un cours ou une surveillance, à la suppléance de l'enseignant.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) Le coût réel de cette suppléance ;

ou

b) le salaire de l'enseignant libéré, calculé à un deux cent soixantième (1/260^e) du salaire annuel par jour complet d'absence.

5.02 Telle libération peut être refusée :

a) si l'enseignant a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables ;

b) si les enseignants ont déjà bénéficié, pour l'unité d'accréditation, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de quarante (40) jours ouvrables ;

c) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables ;

d) si l'avis est donné moins de quarante-huit (48) heures avant le départ de l'enseignant et si son absence nuit à la bonne marche de l'institution ;

e) si la demande concerne plus de deux (2) enseignants à la fois.

Les sous-paragraphes a), b) et e) ne s'appliquent pas à un membre du bureau fédéral de la FNEEQ, ni à un témoin, ni à un procureur à l'occasion de l'audition d'un grief devant un arbitre ou un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la convention.

- 5.03 L'enseignant qui doit discuter de son grief avec l'employeur ou son représentant autorisé durant les heures de travail peut s'absenter sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat.
- 5.04 Le représentant du syndicat qui accompagne un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail après avoir donné un avis à l'employeur dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat.
- 5.05 Tout requérant d'un grief qui est en audition lors d'un arbitrage et un représentant du syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.
- 5.06 Un enseignant appelé comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail après avis à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de la disponibilité est sujette aux exigences de l'arbitre ou du président du tribunal d'arbitrage, le cas échéant.

Un enseignant agissant comme procureur syndical lors de séances d'arbitrage locales peut s'absenter pendant toute la durée de l'audition sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat.

- 5.07 a) La charge d'enseignement d'un dirigeant syndical est répartie sur huit (8) jours et demi. Telle répartition de charge s'applique *mutatis mutandis* à tout autre horaire. Dans la mesure du possible, l'employeur aménage l'horaire d'un membre du comité des relations de travail qui n'est pas dirigeant syndical pour lui rendre accessibles les heures concomitantes.

b) L'employeur convient de libérer, pour fins de négociations locales, les enseignants qui forment le comité de négociation.

Dès que l'une ou l'autre des parties signifie son intention de négocier une nouvelle convention collective, le comité des relations de travail se réunit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande pour discuter des modalités des libérations.

c) L'employeur est avisé du choix des membres du comité de négociations trois (3) semaines avant que ne s'appliquent ces libérations, et ces libérations sont applicables à trois (3) enseignants maximum à la fois.

5.08 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de l'employeur, malgré les comités prévus à la convention.

Ceux-ci sont tenus de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Lors de ces rencontres, il n'y a aucune perte de salaire pour les représentants du syndicat ni remboursement par le syndicat.

De la même façon et suivant les mêmes modalités, les représentants de l'employeur peuvent en tout temps rencontrer les représentants officiels du syndicat.

5.09 Si un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec ou du Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean, l'employeur, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement d'année en année.

Les mêmes dispositions s'appliquent à tout enseignant appelé à remplir une fonction syndicale permanente à la FNEEQ ou à la CSN.

5.10 a) L'enseignant, membre du bureau fédéral ou d'un comité permanent de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN) peut, sans perte de salaire, s'absenter de son

travail jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année d'enseignement, avec remboursement par le syndicat.

b) Sous réserve de l'application de l'article 5.02, les enseignants délégués par le syndicat au congrès de la CSN, au congrès du conseil central de sa région, au conseil fédéral de la FNEEQ ou pour les affaires internes du syndicat obtiennent jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'ensemble des membres visés par l'accréditation, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. Les autres libérations pour ces fins sont aux frais du syndicat selon les dispositions de l'article 5.01.

- 5.11 Lorsqu'un enseignant libéré désire reprendre sa tâche d'enseignement, il donne à l'employeur un préavis de vingt et un (21) jours.
- 5.12 L'employeur accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.
- 5.13 Les sommes dues par le syndicat à l'employeur à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom de l'enseignant absent, la durée de l'absence, le nom de l'enseignant suppléant et le montant à être versé.
- 5.14 Un enseignant libéré pour activités syndicales est considéré à l'emploi de l'employeur pour toutes les fins prévues à la convention collective et conserve le statut et le titre selon les dispositions de la convention collective.
- 5.15 Un enseignant qui désire prendre un congé pour activités syndicales en vertu du présent article en informe l'employeur par un avis écrit signé par l'enseignant concerné et approuvé par un représentant autorisé du syndicat.

Article 6

Communications et informations

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 1^{er} novembre, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste des enseignants et leur tâche respective pour l'année courante.

De plus, l'employeur transmet au syndicat, au plus tard le 10 octobre, les listes complètes des élèves par groupes-classes auxquels ils sont inscrits en date du 30 septembre.

Le syndicat est également avisé chaque mois de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction ou de charge d'enseignement, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que tout engagement de nouveaux enseignants. Dans ce dernier cas, l'employeur transmet au syndicat la fiche de l'enseignant ou les informations équivalentes.

6.02 L'employeur fait parvenir au syndicat tous documents produits par les commissions, comités et autres organismes au sein desquels siègent des enseignants. Sont notamment inclus les procès-verbaux de ces organismes.

6.03 L'employeur transmet au syndicat une copie de tout document adressé aux départements, à un enseignant ou à l'ensemble des enseignants se rapportant aux opérations courantes des services éducatifs ou relatif à l'application de la convention collective.

6.04 Chaque partie informe l'autre, par écrit, du nom de ses représentants à chacun des départements formés dans le cadre de la convention collective ou de tout département auquel ses membres sont appelés à siéger.

6.05 Le syndicat peut distribuer tous documents aux enseignants en les déposant à leur bureau, leur salle, dans leur pigeonier respectif ou tous autres moyens électroniques.

6.06 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'être informé à tout moment de la situation financière et économique de l'institution et des projets de l'employeur quant à son développement. À cet effet, l'employeur

transmet au syndicat, sur demande, toutes les informations jugées pertinentes pour l'analyse de la situation.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, l'employeur transmet au syndicat, à chaque année, les documents suivants :

- a) le bilan de l'institution ;
- b) un état des revenus et dépenses ;
- c) le plan de développement de l'institution.

Article 7

Comité des relations de travail

7.01 L'employeur et le syndicat forment un organisme de rencontre des parties composé d'au moins deux (2) représentants autorisés de chaque partie.

Le comité, pour la partie syndicale, est composé du président du syndicat, ainsi que de deux autres syndiqués provenant des accréditations concernées par le point à l'ordre du jour.

Une partie peut s'adjoindre un conseiller ou une personne ressource, à la condition d'en prévenir l'autre partie immédiatement après la convocation d'une rencontre.

7.02 Un membre du comité des relations de travail demeure en fonction aussi longtemps qu'il ne démissionne pas ou qu'il n'est pas révoqué de son mandat.

7.03 Ce comité des relations de travail a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible et par l'accord des parties, toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

Le comité des relations de travail peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaires et surveille la bonne marche de ces comités, lesquels sont, quelle que soit la nature de leurs mandats, subordonnés en tout.

7.04 Le comité des relations de travail se réunit obligatoirement :

a) avant toute décision de l'employeur relative aux questions suivantes :

1. toute éventualité de réduction de personnel ;
2. en cas de mise en disponibilité ou de mise à pied d'un enseignant, le comité des relations de travail reçoit et étudie les propositions des parties qui peuvent avoir pour effet de protéger l'emploi de l'enseignant ;

3. les opérations de transfert d'enseignement, les ententes à cet effet avec d'autres institutions, la modification des structures scolaires de l'institution, la fermeture ou l'ouverture d'options, l'abandon d'une discipline, l'implantation de nouveaux cours ;

b) sur les questions suivantes :

1. tout litige relatif à la liste d'ancienneté ;
2. sous réserve de la demande de l'enseignant, le congédiement, l'imposition d'une sanction, le versement de l'avis disciplinaire au dossier, le non-réengagement et le report d'acquisition de la permanence ;
3. tout litige au classement provisoire de l'employeur ;
4. tout litige relatif à l'attribution de la tâche ou de la charge de travail ;
5. toute entente exclusive ou particulière prévue à l'article 11.01 c) ;
6. toute demande de congé non prévu, avec ou sans salaire ; les modalités de remplacement et le retour de tout congé ;
7. tout litige relatif à la suppléance ;
8. tout litige relatif à la réinstallation d'un enseignant ;
9. tout litige relatif aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'institution ;
10. tout litige relatif aux modifications des conditions de travail, prévues ou non à la convention collective ;
11. tout litige relatif à l'application de la politique de perfectionnement ;
12. tout litige relatif à l'application de la politique du congé sabbatique à traitement différé ;
13. selon qu'une disposition de la présente convention l'exige ;
14. répartition de la charge d'enseignement.

- 7.05 L'enseignant dont le cas doit être étudié au comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit par l'employeur. À sa demande, l'enseignant est entendu par le comité. Les résultats des délibérations du comité des relations de travail sont communiqués par l'employeur à l'enseignant. Le règlement ou le désaccord des parties est communiqué par l'employeur à l'enseignant impliqué, au plus tard deux (2) jours ouvrables après la réunion du comité des relations de travail.
- 7.06 Le comité des relations de travail se réunit à la demande de l'employeur ou du syndicat et la demande est adressée au président du comité des relations de travail.
- 7.07 Le président doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, convoquer une réunion du comité des relations de travail. Un avis écrit comportant l'ordre du jour doit être donné lors de la convocation et distribué par courrier interne aux enseignants.

La partie qui demande à inscrire un point à l'ordre du jour fournit la documentation pertinente au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

La réunion du comité des relations de travail doit se tenir dans les cinq (5) jours ouvrables d'une telle convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

Pour les mois de juillet et août, le comité des relations de travail est convoqué seulement avec l'accord des parties.

- 7.08 Les procès-verbaux ne doivent contenir que les attendus et les propositions des parties et les règlements intervenus. Chaque partie peut exiger que soient inscrits au procès-verbal tous les éléments de son argumentation.
- 7.09 Les parties fixent les points de procédure du comité des relations de travail qui permettent le bon fonctionnement des rencontres, le déroulement efficace des discussions, la clarté des comptes rendus et la conclusion des ententes.

Le huis clos s'applique après entente entre les parties.

- 7.10 À l'occasion de la première (1^{re}) réunion annuelle, le comité des relations de travail s'élit un président et un secrétaire. Chaque partie occupe l'un des deux (2) postes alternativement, d'année en année.
- 7.11 Le comité des relations de travail a accès aux dossiers, aux informations et aux documents utiles et pertinents à une question soulevée, et ce, sans préjudice aux responsabilités des administrateurs.
- 7.12 Chaque partie détient un vote.
- 7.13 Les décisions sont prises à l'unanimité et sont signées par les représentants de chaque partie habilités pour ce faire. Elles équivalent à une lettre d'entente au sens de la convention, sous réserve des droits et obligations des parties.
- 7.14 Lorsque le comité de travail siège en vertu de l'article 7.04 et qu'il n'y a pas entente, l'employeur doit réunir à nouveau le comité des relations de travail dans les trois (3) jours ouvrables suivants.
- À défaut d'entente, l'employeur procède en conformité avec les droits reconnus par la convention au syndicat et aux enseignants.
- 7.15 Tout grief peut être soumis au comité des relations de travail par l'employeur ou le syndicat. Le comité doit alors s'en saisir et convoquer le comité dans les délais prévus pour tenter d'en arriver à un règlement, en conformité avec les dispositions de la convention.

Article 8

Comité pédagogique (CP)

8.01 Le comité pédagogique a pour fonction de formuler les propositions et des recommandations sur l'organisation et le développement de l'enseignement et, de façon générale, sur toute mesure apte à établir dans l'institution les meilleures conditions pédagogiques possibles.

8.02 Le comité pédagogique est constitué par :

- a) le directeur des services pédagogiques et le directeur des services aux élèves ;
- b) les responsables de matières.

Les parties peuvent, par lettre d'entente, convenir d'une autre représentation des enseignants au comité pédagogique, en fixer le nombre et en déterminer les modalités d'élections.

8.03 Les membres du comité pédagogique, désignés par leur comité de matière respectif à la fin de chaque année d'enseignement, entrent en fonction le 1^{er} juillet. Le mandat de ces membres est d'une (1) année et révoquant en tout temps par leur comité de matière respectif. Ce mandat est renouvelable d'année en année.

8.04 La comité pédagogique se réunit au moins quatre (4) fois par année scolaire ou chaque fois que son président ou deux (2) autres membres en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser. Les réunions ont lieu pendant les heures normales de travail.

8.05 Le comité pédagogique est présidé par le directeur des services pédagogiques. Il élit son secrétaire. Il établit lui-même ses règles de procédure.

Ces règles doivent cependant prévoir un avis de convocation des assemblées et la préparation d'un ordre du jour dans les délais suffisants pour permettre aux membres de discuter des questions soumises en toute connaissance de cause.

De plus, tout document ou dossier nécessaire ou utile à la compréhension d'une question soulevée est transmis aux membres au préalable. Les avis ou recommandations du comité pédagogique ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix. Seuls les membres élus ont droit de vote.

- 8.06 Les avis de convocation, l'ordre du jour et les procès-verbaux du comité pédagogique sont communiqués à tous les membres du personnel enseignant.
- 8.07 Les avis de convocation, l'ordre du jour et la documentation pertinente, de même que les procès-verbaux sont communiqués aux membres du comité pédagogique et au syndicat.
- 8.08 Le comité pédagogique peut inviter aux réunions toute personne dont il juge la présence utile à son bon fonctionnement. Cette personne n'a pas droit de vote.
- 8.09 Le comité doit notamment se prononcer sur les questions spécifiques suivantes :
- a) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à option à offrir aux élèves ;
 - b) les politiques générales concernant l'organisation et les conditions de travail des élèves ;
 - c) l'application de la grille-horaire et du calendrier scolaire, y compris l'établissement de toute priorité ou contrainte, et l'horaire des élèves et des enseignants ;
 - d) les aspects de la vie étudiante qui ont des incidences pédagogiques ;
 - e) la tenue et l'organisation des journées pédagogiques ;
 - f) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques de l'enseignement : manuels, bibliothèque, audio-visuel, locaux spécialisés, classe-sorties ;
 - g) toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'admission, de réadmission et de classement des élèves ;

- h) les politiques d'évaluation du rendement scolaire des élèves, en respectant les politiques générales concernant l'organisation et les conditions du travail des élèves ;
- i) l'organisation et la fréquence des réunions des parents/enseignants/élèves ou parents/enseignants ;
- j) les normes et les priorités d'équipements pédagogiques, d'aménagement et de modifications des locaux affectés à l'enseignement ;
- k) les projets d'expérience et de recherche pédagogiques ;
- l) la coordination du travail des comités de matière ;
- m) l'évaluation pédagogique et la participation de l'enseignant en instance de permanence ;
- n) les priorités et les critères advenant la nécessité d'engager un nouvel enseignant ;
- o) les priorités en matière de perfectionnement du personnel enseignant.

8.10 Les parties conviennent que :

- a) le comité pédagogique a accès à toute information pertinente et disponible nécessaire pour formuler, le cas échéant, des recommandations fondées sur une connaissance adéquate de l'objet soumis à sa consultation ou mis à l'étude par elle ;
- b) toute dépense acceptée par le comité pédagogique pour son bon fonctionnement est aux frais de l'employeur ;
- c) l'employeur répond dans un délai raisonnable à toute proposition ou recommandation du comité pédagogique ;
- d) à chaque réunion régulière, le président fait rapport des suites données aux propositions et recommandations adoptées à la réunion précédente ;
- e) advenant un rejet par l'employeur d'une proposition ou d'une recommandation que lui fait le comité pédagogique, l'employeur doit préciser par écrit, à la demande du comité, les motifs du rejet.

Article 9

Comité de matière

- 9.01 Le comité de matière est le regroupement du personnel enseignant d'une ou de plusieurs disciplines.
- 9.02 L'employeur et le syndicat conviennent de la formation des comités de matière suivants :
- a) le comité d'anglais et d'espagnol;
 - b) le comité de français;
 - c) le comité de l'univers social;
 - d) le comité de mathématiques;
 - e) le comité de l'éthique et de la culture religieuse;
 - f) le comité d'éducation physique;
 - g) le comité des sciences et de la technologie ;
 - h) le comité des arts.
- 9.03 Le responsable de matière est un enseignant à temps complet qui assure le bon fonctionnement du comité de matière selon les avis du comité. Il est élu par et parmi les membres du comité de matière et ne peut être révoqué que par eux. Sont exclus de cette fonction, ceux qui occupent une charge administrative chez l'employeur.
- 9.04 Vers la fin de mai, dans chaque comité de matière, on procède à l'élection, par mise en candidature, du responsable de matière et du secrétaire. Le mandat est d'une (1) année et renouvelable.
- Advenant la vacance du poste de responsable de matière après sa révocation ou sa démission, le comité de matière voit à élire un nouveau responsable dans les quinze (15) jours ouvrables de la révocation ou de la démission.
- 9.05 Les fonctions du responsable de matière et de comité de matière ne peuvent, en aucun cas, avoir d'incidence disciplinaire sur un enseignant. Le

responsable ne peut, en aucun cas, être l'objet de mesures disciplinaires dans l'exercice de ses fonctions.

9.06 Chaque comité de matière désigne, parmi ses membres, un substitut qui doit également être à temps complet et habilité à remplacer le responsable en cas d'incapacité d'agir de ce dernier.

9.07 Le responsable de matière écrit et adresse les avis de convocation. Le secrétaire dresse le procès-verbal de chaque réunion du comité de matière ; lorsque le procès-verbal est accepté par le comité de matière et signé par le responsable de matière et le secrétaire, une copie de doit être conservée dans les archives du comité et une copie doit être remise au comité pédagogique. L'employeur assume la publication et la distribution des procès-verbaux.

9.08 Le comité de matière doit tenir au moins trois (3) réunions au cours de l'année scolaire, soit au début de l'année et à la fin de chaque étape. Le responsable de matière peut convoquer toute autre réunion jugée nécessaire, avec l'autorisation de l'employeur quant à l'heure et l'endroit de cette réunion. Sous réserve de la même autorisation de l'employeur, il doit également convoquer une réunion si la demande lui en est faite par écrit par deux (2) membres du comité, en spécifiant par écrit les motifs de la réunion. Le comité établit toute autre règle de procédure utile à son fonctionnement.

Il définit ses règles de régie interne et forme des comités, s'il y a lieu.

9.09 Les fonctions du comité de matière sont les suivantes :

a) Sous l'autorité de l'employeur :

1. répartir toutes les charges reliées à la prestation de cours, pour l'année suivante.

b) En assemblée du comité de matière :

1. définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation spécifique à un cours ;

2. étudier les modalités de relations interdisciplinaires et de relations entre les comités de matière ;
3. faire au comité pédagogique des recommandations pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement du comité de matière ;
4. étudier, établir et maintenir, s'il y a lieu, des relations appropriées avec des institutions, des organismes et des entreprises, compte tenu des moyens mis à sa disposition par l'employeur ;
5. assurer l'assistance professionnelle aux nouveaux enseignants ;
6. recommander au comité pédagogique, s'il y a lieu, les enseignants appelés à participer à des comités du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
7. recommander au comité pédagogique, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des élèves dans le cadre des conditions générales établies par le régime pédagogique ;
8. recommander au comité pédagogique des choix de cours complémentaires à offrir aux élèves ;
9. procéder à l'analyse des besoins en ressources humaines et matérielles du comité de matière.

Article 10

Responsabilité civile

10.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par le directeur) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire ni de droit.

10.02 Dès que la responsabilité légale de l'employeur est établie, l'employeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés chez l'employeur, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction soit déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

10.03 Si un enseignant est victime d'un accident de travail, l'employeur :

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

Engagement

11.01 a) Sous réserve de l'application de l'article 12 et de l'article 11.24 (rappel), advenant la nécessité d'engager un enseignant, l'employeur procède, après consultation du comité de sélection ainsi constitué :

- un (1) ou deux (2) représentants de l'employeur ;
- un (1) représentant du comité de matière ;
- un (1) représentant syndical.

L'employeur soumet au comité les candidatures et la documentation pertinente.

Lorsque l'employeur rejette une recommandation du comité de sélection, il peut demander au comité de recommander à nouveau.

b) Dans la mesure où elle ne contrevient pas aux dispositions de l'article 20.11, à moins d'entente particulière entre l'employeur, le syndicat et l'enseignant à ce sujet, toute charge d'enseignement équivalente à trois quart (3 /4) ou plus de la charge maximale individuelle est comblée par l'engagement d'un enseignant à temps complet.

c) Tout enseignant s'engage à fournir un travail exclusif (au sens de l'article 20) pendant ses heures de disponibilité. Cependant, l'enseignant peut accomplir un travail rémunéré autre que son enseignement pendant ses heures.

L'employeur convient de soumettre au comité des relations de travail, toute entente particulière entre lui et un enseignant concernant particulièrement la suppléance, les concentrations, l'encadrement non prévu, et les activités étudiantes non prévues à la charge d'enseignement des enseignants.

Toute entente, pour être valable, doit être entérinée par le syndicat.

11.02 Le contrat d'engagement d'un enseignant doit être fait par écrit, selon la formule de l'annexe A, et copie du contrat doit être transmise au syndicat dès sa signature.

11.03 L'employeur convient de soumettre le texte de la convention à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré comme nul et sans effet par l'enseignant concerné. Le contrat peut être considéré comme nul et sans effet également par l'enseignant concerné si l'employeur apporte des changements à la formule de contrat apparaissant à l'annexe A, sans avoir préalablement conclu un règlement avec le syndicat à cet effet.

11.04 Tout contrat d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement d'année en année. Tant que la permanence n'est pas acquise, l'employeur peut refuser de le renouveler. Dans ce cas, l'employeur doit en prévenir l'enseignant concerné au moyen d'un avis motivé, envoyé par courrier recommandé avant le 1^{er} avril.

Les termes du contrat ne peuvent être en contradiction avec la situation réelle de l'enseignant et doivent être en conformité avec les dispositions de la convention.

Si l'enseignant à temps complet non permanent s'estime lésé par ce non-réengagement, il peut soumettre son cas au comité des relations de travail dans un délai de quinze (15) jours suivant l'envoi de l'avis. S'il y a entente favorable à l'enseignant au comité des relations de travail, ce dernier est réinstallé.

L'enseignant à temps complet non permanent, l'enseignant à temps partiel et l'enseignant à la leçon ne peuvent se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-réengagement.

11.05 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel prend fin automatiquement à l'échéance de son contrat.

11.06 Lorsqu'il y a un poste de direction disponible, l'employeur doit en informer, par voie d'affichage, les enseignants à son emploi. Dans le cas où un enseignant de l'institution pose sa candidature à un tel poste et répond à tous les critères établis par l'employeur, celui-ci privilégie cette candidature.

Tout enseignant à temps complet permanent qui accède à un poste de direction chez l'employeur continue, pendant les deux (2) premières années de l'exercice de la fonction, d'accumuler son ancienneté. Pendant les troisième (3^e) année, quatrième (4^e) année, cinquième (5^e) année et sixième (6^e) année, l'ancienneté ne s'accumule pas, mais reste à son crédit. Il peut réintégrer la charge d'enseignement qu'il assumait à son départ pendant les trois (3) premières années. Par la suite, il peut réintégrer sur une charge d'enseignement disponible. Dans tous les cas, il doit donner avis de son retour avant le 1^{er} avril de l'année précédant son retour.

À la septième (7^e) année, à moins d'un retour à l'accréditation, l'enseignant est réputé avoir démissionné et perd son ancienneté, tel qu'il est prévu à l'article 11.19 a).

11.07 a) Au moment de l'engagement, s'il s'agit d'une charge d'enseignement temporairement disponible, le contrat de l'enseignant peut, à titre indicatif, porter la mention de remplaçant : l'enseignant remplaçant est un enseignant à temps complet non permanent, dont au moins soixante-quinze pour cent (75 %) de la charge d'enseignement est due à des congés ou des libérations prévues à la convention ou encore à l'accession d'un enseignant à un poste de direction.

L'enseignant engagé aux termes de cet article en est averti par écrit par l'employeur avant de signer son contrat.

La mention au contrat du remplaçant d'un enseignant libéré en vertu de l'article 5.09 doit aussi préciser que la durée de ce contrat est limitée au droit de retour de l'enseignant libéré tel qu'il est prévu à l'article 5.11.

- b) L'enseignant remplaçant est toujours le moins ancien des enseignants à temps complet. Ce qui détermine le statut de remplaçant n'est pas la tâche exécutée, mais la position occupée sur la liste d'ancienneté.
- c) Sous réserve de l'article 11.11, l'enseignant remplaçant bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective pour un enseignant à temps complet.

11.08 Le contrat de l'enseignant remplaçant est considéré comme ayant été conclu aux termes de l'article 11.01 et cet enseignant acquiert la permanence aux termes de l'article 11.11 b) s'il pose sa candidature et obtient, pendant qu'il est remplaçant, une charge d'enseignement. Au retour de l'enseignant remplacé, l'enseignant le moins ancien est mis à pied.

11.09 Tout enseignant peut démissionner, pour l'année d'enseignement suivante, moyennant un avis écrit donné à l'employeur au plus tard le 1^{er} avril. Cependant, si un enseignant démissionne après cette date, l'employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. L'enseignant qui donne un avis de démission après le 1^{er} avril demeure à l'emploi de l'employeur et touche son salaire jusqu'à la date effective de son départ.

11.10 Tout enseignant qui cesse d'être à l'emploi de l'employeur avant la fin de son contrat a droit à un salaire de vacances. Ce salaire est établi à partir du salaire annuel de base distribué sur vingt-deux (22) paiements et calculé en tenant compte du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

Permanence

11.11 a) Sous réserve des articles 11.04 et 11.23 b), un enseignant à temps complet acquiert la permanence le 1^{er} avril de sa deuxième (2^e) année d'engagement chez l'employeur.

b) Selon les dispositions de l'article 11.08, un enseignant engagé comme remplaçant acquiert la permanence le 1^{er} avril de sa troisième (3^e) année d'engagement.

11.12 À la suite d'une entente entre l'employeur, l'enseignant et le syndicat au comité des relations de travail, un enseignant à temps complet qui devient un enseignant à temps partiel conserve son statut et titre d' « enseignant permanent » et « temps complet », ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent, sauf le salaire. Une telle situation ne doit pas dépasser deux (2) années d'enseignement. Après telle durée, l'enseignant retrouve les mêmes conditions qu'il aurait eues s'il était demeuré à temps complet pendant ces deux (2) années d'enseignement.

11.13 L'enseignant ayant été engagé à temps partiel durant trois (3) années consécutives acquiert la permanence au 1^{er} avril de la première (1^{re}) année d'un contrat à temps complet, à moins que le contrat ne soit accordé selon les termes de l'article 11.01, et ce, conformément à l'article 11.11. Dans ce cas, il peut obtenir la permanence selon l'article 11.08 ou selon l'article 11.11 b), selon le cas.

Ancienneté

11.14 À la signature de la convention, les parties conviennent que la liste d'ancienneté prévue à l'annexe B de la convention entre en vigueur sous réserve de l'article 11.16.

11.15 Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

a) pour l'enseignant à temps complet : une année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté.

b) lorsqu'un enseignant à temps partiel régulier devient enseignant à temps complet, l'ancienneté reconnue est uniquement pour les années consécutives qui précèdent l'année à temps complet. Le calcul se fait au prorata de sa charge d'enseignement.

L'ancienneté apparaissant à la liste prévue à l'article 11.14 est l'ancienneté accumulée par l'enseignant à la fin de l'année d'engagement en cours. Il en est de même pour chaque année subséquente.

11.16 La liste d'ancienneté, dont copie est transmise au syndicat, est affichée pour une période de vingt (20) jours ouvrables :

a) dans les (30) trente jours ouvrables qui suivent la date de la signature de la convention ;

b) ensuite, avant le 30 septembre d'une année scolaire en cours.

La liste d'ancienneté doit comprendre, par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants : le nom de l'enseignant, son statut et son titre d'emploi, la date de son entrée en service, si postérieure au 1^{er} septembre, le nombre d'années d'ancienneté, ses années d'expérience, sa scolarité.

Pendant toute la durée de l'affichage, tout enseignant ou le syndicat peut contester les informations y apparaissant, ou la liste elle-même.

Sous réserve de l'article 27, à l'expiration du délai des vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage.

Le comité des relations de travail est saisi de toute contestation de la liste. Seules les modifications apportées à cette liste par rapport à la dernière liste officielle sont contestables. Si la liste est corrigée à la suite d'une contestation, les corrections sont immédiatement transmises au syndicat. L'ancienneté se définit par les années d'enseignement chez l'employeur.

11.17 L'ancienneté continue de s'accumuler :

a) durant une absence due à un accident de travail, à une maladie industrielle reconnue comme telle par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ou une absence due à la maladie ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident personnel ;

- b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire ;
- c) durant les deux (2) premières années de l'exercice d'une fonction de direction chez l'employeur ;
- d) durant un congé pour activités professionnelles prévu à l'article 23 ;
- e) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 5 ;
- f) durant l'exercice des droits garantis selon l'article 17 ;
- g) pendant les périodes d'invalidité ;
- h) durant une suspension de l'enseignant ;
- i) pendant une période de mise en disponibilité ;
- j) durant les congés prévus aux articles 18 et 30 ;
- k) pendant toute incarcération non suivie de condamnation ;
- l) pendant toute absence en cas de force majeure autre que la maladie ;
- m) congé à traitement différé.

11.18 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignant :

- a) pendant l'exercice d'une charge publique ;
- b) pendant tout congé sans salaire non visé à l'article 11.17 ;
- c) pendant une période de mise à pied, tant que le nom de l'enseignant est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 11.24, pour une période de vingt-quatre (24) mois ;
- d) pendant les troisième (3^e), quatrième (4^e), cinquième (5^e) et sixième (6^e) années d'exercice dans une fonction de direction chez l'employeur.

11.19 L'ancienneté accumulée se perd :

- a) lors d'un départ volontaire ;
- b) après une période excédant vingt-quatre (24) mois de mise à pied ;
- c) lors du refus ou de la négligence d'un enseignant de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied ou une mise en disponibilité, dans les quinze (15) jours de calendrier à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue ;
- d) à la suite d'un non-réengagement;
- e) à la suite d'un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale.

Mise en disponibilité et mise à pied

11.20 En aucun cas, une modification du régime pédagogique autre que celle imposée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ou une modification des méthodes ou techniques d'enseignement et toutes les implications inhérentes à ces modifications ne peuvent entraîner une réduction d'effectifs des enseignants.

11.21 L'employeur ne peut procéder à une réduction des effectifs chez les enseignants que sur la base d'une prévision de réduction de plus de seize (16) élèves pour l'année suivante ou sur la base d'une prévision de retour des enseignants en congé ou libérés, et ce, conformément au présent article.

11.22 Advenant une prévision de diminution du nombre d'élèves chez l'employeur, celui-ci peut faire parvenir un avis écrit, au plus tard le 1^{er} avril pour l'enseignant non permanent, informant l'enseignant concerné de son non-réengagement.

L'employeur ne peut procéder à un tel avis que si les prévisions du nombre d'élèves pour l'année suivante, établies au 1^{er} avril de chaque année, sont inférieures de plus de seize (16) élèves par rapport à la moyenne des

élèves inscrits au 30 septembre des trois (3) dernières années, incluant l'année en cours. Un seul avis peut être signifié pour chaque diminution prévue de dix-sept (17) élèves. À partir du 30 septembre 2007, les baisses du nombre d'élèves sont cumulatives d'année en année. Toute diminution cumulée de dix-sept (17) élèves peut justifier la confirmation d'un tel avis.

- 1) Aussitôt l'avis transmis à l'enseignant concerné et au syndicat, l'employeur réunit le comité des relations de travail dans les (5) cinq jours ouvrables pour étudier les propositions des parties en vue de protéger l'emploi des enseignants, en procédant d'abord par un réaménagement des charges d'enseignement, sous réserve des droits des enseignants prévus à la convention.
- 2) Si le réaménagement des charges n'a pas suffi à réduire le surnombre d'enseignants, l'employeur ne réengage pas tout enseignant non permanent à temps complet en commençant par celui qui est le moins ancien ; à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité.
- 3) Si les mises à pied des enseignants non permanents à temps complet ne suffisent pas à réduire suffisamment les effectifs des enseignants, l'employeur procède à la mise en disponibilité des enseignants permanents sous réserve de l'article 11.26, en commençant par le moins ancien et, à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité, selon les critères de la convention.

- 11.23
- a) Le 30 septembre suivant, si l'employeur constate que le nombre d'élèves inscrits est inférieur à la moyenne des élèves inscrits au 30 septembre des trois (3) dernières années, il confirme, avant le 15 octobre, l'avis aux enseignants visés : un avis confirmé pour chaque diminution de dix-sept (17) élèves inscrits. Un avis non confirmé est automatiquement annulé ;
 - b) L'enseignant dont l'avis n'est pas confirmé et qui aurait obtenu sa permanence au 1^{er} avril de l'année précédente selon l'article 11.11 a) est réputé l'avoir obtenu à cette date.

11.24 Le nom de l'enseignant à temps complet mis à pied reste inscrit sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.

11.25 Dans l'éventualité où aucune charge d'enseignement n'est disponible pour l'enseignant à temps complet effectivement mis à pied, l'employeur, à la demande de l'enseignant concerné, voit alors à transmettre le curriculum vitae de cet enseignant aux institutions membres de la FEEP.

11.26 a) L'enseignant permanent mis en disponibilité en vertu des articles 11.22 et 11.23 bénéficie de tous les avantages de la convention collective. Toutefois, il ne reçoit que quatre-vingt (80 %) de son salaire qui est assuré par le fonds de sécurité d'emploi.

De plus, la charge d'enseignement de l'enseignant mis en disponibilité lui est déterminée par le directeur des services pédagogiques après distribution de la tâche aux enseignants non mis en disponibilité.

b) Si le fonds de sécurité s'avère insuffisant pour assurer les quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire à l'enseignant mis en disponibilité, un nombre suffisant d'enseignants est alors mis à pied.

c) L'employeur verse à l'enseignant permanent effectivement mis à pied un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

Ce montant forfaitaire est égal à vingt-cinq pour cent (25%) de son dernier salaire.

11.27 Sous réserve de l'application de l'article 11, avant de procéder à l'engagement d'un nouvel enseignant, l'employeur réengage les enseignants à temps complet de la liste de rappel selon l'ordre inverse de leur mise à pied.

Fonds de sécurité d'emploi

11.28 Le fonds de sécurité déjà accumulé au 1^{er} septembre 1987 de soixante-quinze mille dollars (75 000 \$) demeure au crédit des enseignants. À compter de septembre 2011, ce fonds est porté à une somme équivalente à deux (2) salaires moyens d'enseignant. Ce fonds est indexé à chaque année pour tenir compte des augmentations des salaires moyens.

D'année en année, à compter de l'année d'utilisation de ce fonds, l'employeur s'engage à verser au fonds une contribution annuelle de vingt-cinq pour cent (25 %) d'un salaire moyen de l'ensemble des enseignants, et ce, jusqu'au montant qui composait le fonds au moment de son usage auquel on doit ajouter l'indexation s'il y a lieu.

Ce fonds peut combler pour l'enseignant mis en disponibilité ou mis à pied :

- a) le salaire ;
- b) la prime d'indemnité de séparation de mise à pied.

Ce fonds est utilisable par l'employeur pour payer les primes d'indemnité de mise à pied en cas de fermeture de l'institution.

L'employeur dépose annuellement un état du fonds au comité des relations de travail. L'employeur valide, avec le comité des relations de travail, les versements à être effectués par le fonds.

Article 12

Mouvement de main-d'oeuvre

12.01 a) Lorsqu'une charge d'enseignement devient définitivement disponible, l'employeur en informe les enseignants à son emploi de la façon suivante :

1. Toute charge devenue disponible après le premier (1^{er}) jour de classe, mais avant le 30 juin :
 - i. peut être affichée par l'employeur. Si l'employeur choisit d'afficher la charge, les dispositions des articles 12.01 b), 12.02 et 12.03 s'appliquent. Toute charge devenue disponible à la suite de l'application de ces dispositions doit être affichée à son tour, selon les mêmes dispositions, ainsi de suite.
 - ii. si l'employeur choisit de ne pas procéder par affichage, la charge doit être offerte à tous les enseignants (y compris les enseignants en disponibilité et sur la liste de rappel), et ce, par ordre d'ancienneté.

La charge est attribuée à l'enseignant qui, à son tour d'ancienneté, accepte la charge vacante. La charge de l'enseignant devenue vacante est offerte aux enseignants en disponibilité et ceux inscrits sur la liste de rappel, par ordre d'ancienneté. À défaut d'avoir été acceptée ou si une partie de charge demeure vacante, l'employeur décide de la façon d'y pourvoir.

2. Pour toute charge qui devient disponible entre le 30 juin et le premier (1^{er}) jour de classe, l'employeur affiche immédiatement et sans délai.

Pendant la période allant du 30 juin au premier (1^{er}) jour de classe, l'affichage est transmis à tous les enseignants (y compris les enseignants en disponibilité et les enseignants

inscrits sur la liste de rappel), par courrier recommandé à l'adresse de leur domicile.

b) L'affichage doit préciser le contenu de la charge d'enseignement, notamment :

- les titres de cours ;
- le nombre de périodes ;
- le niveau d'enseignement ;
- la date et l'heure de la fin de la période d'affichage.

12.02 L'affichage est d'une durée de sept (7) jours ouvrables de la date de l'envoi de l'avis de courrier recommandé. L'employeur doit transmettre l'affichage également aux enseignants en disponibilité et à ceux inscrits sur la liste de rappel. L'enseignant qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit et la remettre avant la fin du délai mentionné à l'affichage. La charge est attribuée à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.

12.03 L'employeur transmet au syndicat, dès la fin de la période d'affichage, la liste des enseignants ayant posé leur candidature. Dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'employeur informe le syndicat du nom de l'enseignant qui obtient la charge.

12.04 La charge devenue définitivement disponible à la suite de l'affichage doit être affichée à son tour selon la procédure prévue, et ainsi de suite.

Article 13

Cession ou modifications des structures de l'institution - Fermeture

- 13.01
- a) Sous réserve des dispositions prévues à l'article 11, si l'employeur entreprend des pourparlers ou des démarches en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou scolaires à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à la création d'une corporation qui dépend de lui pour prendre charge de l'institution d'enseignement, l'employeur s'engage à transmettre au nouvel employeur une copie de la convention collective.
 - b) Toute cession ou tout transfert, ainsi que tous les problèmes que cette cession ou ce transfert peuvent entraîner pour les enseignants, ainsi que pour l'institution elle-même, sont obligatoirement discutés et étudiés au comité des relations de travail au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou six (6) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet selon la première (1^{re}) éventualité. Le comité des relations de travail adopte les mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances.

Si, après étude avec le syndicat, l'employeur prend la décision de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle, par le syndicat, peut alors faire une offre que l'employeur analyse en priorité. Si cette offre est égale ou supérieure à toute autre, elle est retenue.

- 13.02 Si l'employeur procède à la modification des structures fondamentales d'enseignement, ou si l'employeur décide de fermer ou d'abandonner l'enseignement qui se donne à certains degrés (exemple: 1^{re} secondaire, 2^e secondaire), les dispositions prévues à l'article 11 s'appliquent.

De plus, les études et discussions prévues à l'article 13.01 b) doivent se faire également.

13.03 Si l'employeur procède à la fermeture complète de l'institution, les dispositions de l'article 11 s'appliquent.

Pour les fins d'application de l'article 13.03, les dispositions prévues à 13.01 b) doivent s'appliquer également.

Article 14

Mesures disciplinaires

14.01 Lorsque l'employeur veut imposer une mesure disciplinaire à un enseignant, il doit recourir à une des deux (2) procédures décrites aux articles 14.02 et 14.03.

14.02 Si un enseignant cause à l'employeur, au personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate, l'employeur :

- a) Peut suspendre temporairement l'enseignant de ses fonctions sans coupure de salaire, en lui signifiant par écrit les motifs de sa suspension ;

Avis de cette suspension est envoyé au syndicat, sans les motifs à son appui. L'employeur convient de faire connaître à l'enseignant, en l'inscrivant sur l'avis prévu, ses droits de se faire représenter par le syndicat ou de demander la convocation du comité des relations de travail sur le sujet ;

- b) Sur réception de l'avis prévu au paragraphe 14.02 a), l'enseignant concerné peut, dans les trois (3) jours qui suivent, demander à l'employeur de convoquer le comité des relations de travail. À défaut de règlement au comité des relations de travail, l'employeur rend sa décision dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre du comité des relations de travail.

Sur réception de l'avis écrit de l'employeur prévu au paragraphe 14.02 a) à l'effet qu'il est suspendu, l'enseignant peut, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

14.03 Dans les cas autres que ceux mentionnés à l'article 14.02, l'employeur peut imposer à un enseignant une sanction, une suspension ou il peut procéder à son congédiement, mais seulement après lui avoir signifié par écrit ses doléances, et ce, deux (2) fois dans une même année d'enseignement à propos d'une même question. Le délai entre les deux

(2) avis doit être suffisant pour permettre à l'enseignant de s'amender. Une copie de ces avis doit être transmise en même temps au syndicat.

14.04 Toute décision de mesures disciplinaires est communiquée par écrit à l'enseignant avec ses motifs. Une copie en est transmise en même temps au syndicat. Sur réception de cette décision, l'enseignant peut, dans les quatre (4) jours qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

14.05 Aucun aveu signé par le professeur ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 14.00 ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné par écrit et, le cas échéant, devant un représentant du syndicat dont la présence a été demandée par le professeur informé de ses droits par l'employeur.

Un tel aveu ou démission doit avoir été réfléchi et fait de façon libre et volontaire.

14.06 Les avis adressés à un enseignant ne peuvent être utilisés contre lui que dans une même année d'enseignement, même si ceux-ci n'ont pas été contestés par voie de grief. Ces pièces doivent être détruites s'il s'est écoulé douze (12) mois depuis les événements reprochés à l'enseignant.

14.07 En tout temps, l'enseignant, accompagné ou non d'un représentant du syndicat, peut consulter, s'il le demande au directeur général ou son représentant, son dossier qui comprend :

- a) la formule de demande d'emploi ;
- b) le contrat d'engagement ;
- c) la fiche de l'enseignant ;
- d) les avis et aveux conformes au présent article ;
- e) toute demande pour remplir une charge disponible ;
- f) les documents relatifs à la classification et au classement de l'enseignant.

Le dossier de l'enseignant ne peut être consulté par les parties qu'en réunion du comité des relations de travail.

14.08 L'enseignant est toujours informé et, à sa demande, en présence d'un représentant du syndicat, avant qu'un avis ne soit versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignant a pris connaissance de l'avis. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignant comme un aveu.

14.09 Tout avis ou aveu versé au dossier d'un enseignant est porté à l'attention du comité des relations de travail si l'enseignant en fait la demande par écrit à l'employeur.

14.10 À la demande de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignant à tout comité créé par le ministère ou l'employeur, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie dans l'institution. L'enseignant peut également exiger que soit portée à son dossier toute appréciation favorable à son sujet de la part du comité des relations de travail ou d'un tribunal d'arbitrage.

14.11 Une copie du dossier complet est remise à l'enseignant au moment de l'avis de congédiement si l'enseignant en fait la demande par écrit à l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception de cette demande pour remettre la copie.

14.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires prévues au présent article, l'enseignant peut recourir à la procédure de médiation et griefs prévue à l'article 27.

Article 15

Assurances

- 15.01 L'enseignant est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances : assurance vie, assurance maladie et assurance salaire, de son engagement à sa mise effective à la retraite. La participation de l'enseignant admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance s'il est à l'emploi à cette date. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.
- 15.02 L'employeur offre aux enseignants à temps complet, participant aux régimes collectifs d'assurances, un montant forfaitaire équivalant à soixante pour cent (60 %). Cette participation de l'employeur s'applique à toute prime d'assurances, à l'exception de l'assurance salaire que l'enseignant assume entièrement.
- 15.03 L'assurance salaire (courte durée) est obligatoire pour tout enseignant. L'employeur fait parvenir annuellement à l'assureur la liste complète des enseignants à son emploi ; il révisé cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.
- 15.04 L'enseignant invalide au sens de l'assurance salaire est considéré comme à l'emploi ; il bénéficie de tous les droits prévus à la convention ; il est exonéré des primes de régime de retraite et des primes d'assurance salaire.
- À la fin de toute période d'invalidité et alors que les prestations d'assurance salaire ont pris fin, l'enseignant reprend la charge d'enseignement prévue pour lui.
- 15.05 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur, appartient au syndicat. Le syndicat remet à l'employeur une copie des contrats d'assurances.
- 15.06 L'employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des enseignants participant aux plans d'assurances collectives et il fait parvenir mensuellement à la compagnie

d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'employeur.

15.07 L'enseignant à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu à l'article 15.02, mais au prorata de sa charge d'enseignement.

15.08 Le syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au plus vingt-deux (22) jours ouvrables.

L'employeur déduit de la réserve de congés de maladie de l'enseignant un nombre de jours de maladie équivalent au nombre de jours effectivement utilisés du délai de carence, selon le plan de l'assurance salaire. De plus, l'employeur avise l'assureur au quinzième (15^e) jour de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.

Article 16

Régime de congés de maladie

16.01 Tout enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie du régime de congés de maladie prévu au présent article.

16.02 L'enseignant informe l'employeur, autant que possible, de son absence dès la première (1^{re}) journée de maladie.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'employeur accepte une déclaration écrite de l'enseignant établissant la cause de son absence pour maladie.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant cette incapacité.

16.03 À compter du début de chaque année d'engagement, l'employeur crédite, à tout enseignant à temps complet, dix-huit (18) jours de congés de maladie. Les jours accordés sont non cumulatifs, mais monnayables à la dernière journée de chaque année d'enseignement lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article, et ce, à raison de un mille trois centièmes (1/1300^e) du traitement par jour non utilisé.

Toutefois, ces jours de congés de maladie sont non cumulatifs et monnayables en autant que la réserve de congés de maladie non monnayables de l'enseignant, prévue à l'article 16.06, soit égale ou supérieure à trente (30) jours de congés de maladie.

16.04 Pour la première (1^{re}) année d'engagement de tout enseignant à temps complet, l'employeur, au lieu de lui créditer dix-huit (18) jours de congés de maladie monnayables, lui crédite vingt-deux (22) jours de congés de maladie non monnayables qui sont versés dans la réserve de congés de maladie non monnayables prévue à l'article 16.06.

Pour les années d'engagement subséquentes, il bénéficie du crédit annuel de dix-huit (18) jours prévu à l'article 16.03, mais ces jours de congés de maladie ne sont pas monnayables tant et aussi longtemps que sa

réserve de congés de maladie non monnayables n'est pas égale à trente (30) jours.

- 16.05 L'enseignant à temps partiel a droit, à titre de congés de maladie, au crédit prévu à l'article 16.03, au prorata de sa charge professionnelle.
- 16.06 Une réserve de jours de congés de maladie non monnayables est constituée dans le cadre du présent régime de congés de maladie. Cette réserve comprend les jours de congés de maladie crédités en vertu de l'article 16.04, de même que tous les jours de congés de maladie accumulés en vertu du régime de congés de maladie antérieur à la signature de la présente convention collective.
- 16.07 Au plus tard le 15 juillet de chaque année, l'employeur fait connaître à l'enseignant l'état de son régime de congés de maladie.
- 16.08 Advenant l'invalidité d'un enseignant, l'enseignant accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions d'assurance invalidité permettant une prestation. La présente ne constitue pas une politique de continuation de salaire au sens de l'assurance invalidité.
- 16.09 Il est entendu que s'il survient une période d'invalidité de plus de trente (30) jours civils consécutifs pendant une entente de congé à temps partiel de vingt pour cent (20%) et moins, l'enseignant peut mettre fin à son entente avec l'employeur. À son retour, l'enseignant peut reprendre l'entente de congé à temps partiel initial.

L'enseignant est exonéré à cent pour cent (100%) de ses cotisations à la Carra.

Dispositions générales

17.01 Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne s'applique pas.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignant reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à l'article 17.09 ou le congé pour adoption prévu à l'article 17.19.

17.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Congé de maternité

17.03 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 17.06 et 17.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 17.09 et 17.10, selon le cas.

L'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

17.04 L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues au présent article.

17.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour l'enseignante non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

17.06 **Prolongation du congé de maternité**

Naissance après la date prévue

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

État de santé de la mère ou de l'enfant

L'enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité. 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 de l'employeur ni indemnité, ni prestation.

17.07 **Suspension et fractionnement du congé de maternité**

a) Suspension du congé

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

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu, l'employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

b) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas suivants, sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Hospitalisation de l'enfant

Le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;

2. Absence maladie ou accident non reliée à la grossesse

Le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines ;

3. Absence visée par l'article 79.8(1) de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.n-1.1)

Le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines ;

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation ; elle bénéficie des avantages prévus à l'article 17.12.

17.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. 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 l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

17.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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.

17.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

L'enseignante non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

De même, l'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

17.11 Dans les cas prévus aux articles 17.09 et 17.10 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée ;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat, ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par le présent article s'effectuent selon le calendrier de paie normale ;
- c) le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies ;

par ailleurs, une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à l'article 17.17 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen. Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'enseignante à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable ;

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 sa fin de contrat. Par la suite, dans le cas où cette enseignante est rengagée par l'employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rengagement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

17.12 Durant le congé de maternité et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à l'article 17.06, durant le congé de paternité prévu à l'article 17.18, et durant le congé pour adoption prévu à l'article 17.19, l'enseignante bénéficie des avantages suivants :

- assurance collective, à la condition qu'elle verse sa quote-part ;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience ;
- accumulation de congés de maladie ;
- droit de poser sa candidature et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective, comme si elle était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié de l'un ou l'autre des congés ci-dessus prévus ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération de la paie de vacances.

L'enseignante peut reporter ses vacances annuelles, au maximum quatre (4) semaines, si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des

congés prévus au présent article et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

À moins d'entente différente avec l'employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé. Les dispositions du présent article s'appliquent pendant les semaines de vacances reportées. Lorsque ce report coïncide avec la période des fêtes, cette dernière est exclue du nombre de semaines reportées.

Toutefois, lorsque l'enseignant en congé de maternité ou en congé pour adoption reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, une somme égale à celle qu'il a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de salaire prévus pour la période du report des vacances.

17.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt et une (21) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

L'enseignante à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger le congé de maternité de la manière prévue aux articles 17.22 et 17.24.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

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

17.16 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

a) Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour l'enseignante ou l'enfant à naître, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière. Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé de maternité prévu par le présent article, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. En plus des dispositions qui précèdent et à la demande de l'enseignante, l'employeur étudie la possibilité de modifier temporairement, et sans perte de droit, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique, dans le but de réduire au maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

b) Autres congés spéciaux

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

- i) 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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur ; ce congé spécial ne peut toutefois pas se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement. L'enseignante peut alors se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire, le cas échéant ;
- ii) lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée ;
- iii) pour les visites reliées à la grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical si l'enseignante n'a pu fixer ces visites en dehors de ses périodes de travail. Dans ces cas, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial, sans perte de traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée

17.17 Dans tous les cas et malgré toute disposition contraire, l'indemnité versée par l'employeur est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurance collective prévues à la convention.

Autres congés parentaux

17.18 Congé de paternité

a) Congé de paternité avec traitement

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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.

Ce congé peut être fractionné en journée ou en demi-journée.

L'enseignant doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

b) Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus dix (10) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c) du présent article, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. 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) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement

Les dispositions prévues aux deux (2) derniers paragraphes de l'article 17.06 et les dispositions prévues à l'article 17.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires au congé de paternité sans traitement prévu au présent article.

d) Retour du congé de paternité

L'enseignant reprend son poste au retour de son congé de paternité. Dans l'éventualité où son poste a été aboli durant son congé de paternité, l'enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

17.19 Congé pour adoption

- a) L'enseignant qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit au congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du traitement.

Ce congé peut être fractionné en journée ou en demi-journée.

L'enseignant doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- b) L'enseignant qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve de l'alinéa d) du présent article, doivent être consécutives.

Toutefois, pour l'enseignant admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour l'enseignant non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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.

- c) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les dix (10) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa a) du présent article, l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit de l'employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait du Régime québécois d'assurance parentale s'il en faisait la demande.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'un enseignant 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.

d) Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa b) du présent article, une indemnité égale au traitement qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

e) Prolongation, suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues aux deux (2) derniers paragraphes de l'article 17.06 et les dispositions prévues à l'article 17.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires au congé d'adoption de dix (10) semaines prévu au présent article.

f) Retour du congé d'adoption

Au retour du congé d'adoption, l'enseignant reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, l'enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

17.20 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 l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement peut, à la demande l'enseignant, être transformé en congé pour adoption prévu à l'article 17.19.

17.21 Congé sans traitement ou partiel sans traitement

L'enseignant a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignant en prolongation

de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité et en prolongation de son congé d'adoption de dix (10) semaines ;

pendant la durée de ce congé, l'enseignant est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un changement.

- b) l'enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines consécutives qui commence au moment décidé par l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

17.22 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté comme s'il était au travail. Il cumule son expérience comme s'il était au travail pendant la première (1^{re}) année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième (2^e) année du congé. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables s'il en fait la demande au début du congé. Il doit verser sa quote-part des primes et l'employeur verse alors la sienne pour la première (1^{re}) année du congé. Par la suite, il doit assumer la totalité des primes.

17.23 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à l'article 17.21 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Toutefois, le congé partiel sans traitement visé à l'article 17.21 est accordé à la suite d'une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande précise la date de retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement souhaité du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant à la fraction du congé sans traitement, l'enseignant est informé par écrit

de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à cinquante pour cent (50 %) de sa tâche.

17.24 L'enseignant en congé en vertu des dispositions relatives à l'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption. À moins qu'il ne se prévale des dispositions prévues à l'article 17.21, l'enseignant est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

17.25 L'enseignant à qui l'employeur a fait parvenir à sa dernière adresse connue, au moins quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 17.21 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de son congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant la date de son retour qui est déterminée par l'employeur, après entente avec l'enseignant et le syndicat.

17.26 **Congé pour responsabilités familiales**

L'enseignant peut s'absenter du travail dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut être aussi fractionnée en demi-journée si l'employeur y consent.

L'enseignant doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. Les journées peuvent être prises à même les jours de maladie de l'enseignant. À défaut, elles sont sans salaire.

17.27 Congé pour responsabilités parentales

- a) Un congé sans traitement d'une durée indéterminée n'excédant pas une (1) année est accordé à l'enseignant dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une (1) année complète ou un congé partiel sans traitement réparti sur une (1) année.

- c) Dans tous les cas, l'enseignant doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

Article 18

Congés sociaux

18.01 L'enseignant a droit, sur avis à l'employeur, de s'absenter sans perte de salaire ni de droit dans les cas et pour le nombre de jours civils indiqués ci-après :

- a) lors de son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ;
- b) lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère, de son demi-sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur : le jour du mariage ;
- c) lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- d) lors du décès de son enfant ou de celui de son conjoint, incluant l'enfant qui habite avec lui et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises : sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- e) lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- f) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère et le décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'une demi-soeur, d'un demi-frère : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- g) lors d'un changement de domicile : un (1) jour ouvrable pour le déménagement et une (1) seule fois par année ;
- h) lors de la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa sœur : le jour de l'événement ;

- i) dans une cause matrimoniale où il est partie : jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables ;
- j) à l'occasion des procédures en vue de l'obtention de sa citoyenneté canadienne : un (1) jour ouvrable ;
- k) pour affaires personnelles : un (1) jour ouvrable par année.

Dans les cas visés aux sous-paragraphes d), e) et f) ci-dessus, si l'événement a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de son domicile, l'enseignant a droit à deux (2) jours ouvrables additionnels.

- 18.02 Dans les cas visés par les sous-paragraphes a), b), et j) de l'article 18.01, si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile, l'enseignant a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.
- 18.03 L'employeur peut accorder une autorisation d'absence sans perte de salaire à l'enseignant qui en fait la demande.
- 18.04 L'enseignant qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 18.05 L'enseignant appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause à propos d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 18.06 L'enseignant mis en quarantaine par une autorité compétente à la suite d'une maladie contagieuse ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire ni de droits si celui-ci n'est pas la cause de cette quarantaine.
- 18.07 En plus des congés prévus à l'article 18.01, l'enseignant a droit à un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, maladie grave du conjoint ou d'un enfant, père, mère, etc.) qui l'oblige à s'absenter de son travail ou toute autre raison sur laquelle l'employeur et le syndicat

conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de salaire.

Article 19

Santé et sécurité au travail

19.01 a) En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents de travail, l'employeur doit maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. L'employeur s'engage à respecter, comme base minimum, les conditions de sécurité et de santé au travail, les lois et règlements.

En particulier, l'employeur doit fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et instruments exigés par les normes ou les règlements de régie interne ou municipaux promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

b) L'employeur forme le comité de santé et sécurité au travail sur lequel siège une personne mandatée par le syndicat.

c) Si un enseignant est victime d'un accident de travail, l'employeur fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, dont une copie est remise au syndicat.

19.02 L'employeur fournit gratuitement aux enseignants tout vêtement spécial qu'ils sont requis de porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

19.03 L'employeur s'engage à se procurer tous les permis exigibles en vertu d'une loi fédérale ou provinciale relative aux produits, matériaux et équipements liés à l'exercice de la charge d'enseignement de l'enseignant.

Article 20

Charge d'enseignement

20.01 La charge d'enseignement d'un enseignant est constituée, entre autres, de périodes d'enseignement et d'activités qui s'y rattachent et d'activités intégrées à l'horaire des élèves équivalant à des périodes d'enseignement, ou des deux (2). Elle s'évalue en périodes.

20.02 Les activités qui se rattachent directement aux périodes d'enseignement sont :

- a) la préparation, la surveillance et la correction des contrôles ou examens périodiques, d'étapes et de fin d'année scolaire ;
- b) les entrevues avec les élèves aux heures normales de travail ;
- c) la participation aux réunions pédagogiques et aux réunions de parents aux heures normales de travail.

20.03 Une classe est composée d'un maximum de trente-deux (32) élèves. Chaque élève supplémentaire au maximum de trente-deux (32) élèves commande un revenu additionnel de cent dollars (100,00 \$) par période/année par enseignant.

20.04 Une période d'enseignement est d'une durée de soixante-quinze (75) minutes ou de toute autre durée, après entente au comité des relations de travail.

20.05 Équivaut à une période d'enseignement par cycle de neuf (9) jours :

- a) le titulariat auprès d'un groupe-classe ; le titulariat est nécessairement jumelé à trois (3) périodes de vingt-cinq (25) minutes de consolidation et compte pour deux (2) périodes ;
- b) la surveillance de trois (3) périodes de consolidation ; la durée d'une période de consolidation étant de vingt-cinq (25) minutes ; le nombre de périodes de consolidation n'excédant pas le nombre de groupes-classes multiplié par trois (3).

20.06 La charge d'enseignement maximale est de vingt-cinq (25) périodes. Cette charge d'enseignement peut comprendre vingt et un (21), vingt-deux

(22), vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) périodes académiques. Ces périodes sont de soixante-quinze (75) minutes sur un cycle de neuf (9) jours.

L'employeur peut convoquer un maximum de cinq (5) rencontres annuelles. Ces rencontres sont d'au plus de soixante (60) minutes et se tiennent entre 15 h 30 et 16 h 30, du lundi au jeudi. L'enseignant est informé de la tenue d'une telle rencontre au moins une (1) semaine à l'avance.

Le dépannage se fait sur une base volontaire et est offert par ordre d'ancienneté. Le traitement accordé est celui applicable aux suppléances.

20.07 Toute période supplémentaire à la charge d'enseignement maximale prévue aux articles 20.06 et 20.11 est payée au prorata de la charge d'enseignement maximale.

20.08 La charge d'enseignement est répartie sur un maximum de huit (8) heures consécutives incluant une (1) heure et vingt-cinq (25) minutes continue pour le repas du midi, à moins d'entente contraire au comité des relations de travail. L'organisation de la grille horaire fait en sorte d'éviter deux (2) consolidations pour un même enseignant, le même jour, afin de favoriser un temps acceptable pour le repas du midi.

20.09 La distribution de la charge d'enseignement ne peut avoir comme effet d'obliger un enseignant à enseigner plus de deux (2) matières à deux (2) degrés ou plus d'une matière à trois (3) degrés. Une troisième (3e) matière peut s'intégrer dans la tâche d'un enseignant à la seule condition que deux (2) des trois (3) matières soient semestrialisées.

À moins de contrainte majeure, l'employeur évite des journées de quatre (4) périodes.

L'organisation du travail favorise le plus possible la constitution de postes à temps complet.

20.10 La charge d'enseignement est attribuée à l'enseignant par le directeur des services pédagogiques, après consultation du comité de matière quant

à la répartition de l'enseignement des matières et elle est remise au syndicat pour consultation. Lorsque l'employeur veut modifier cette première (1^{re}) répartition, il doit préalablement réunir à nouveau le comité de matière.

20.11 L'employeur informe l'enseignant de sa charge d'enseignement au plus tard le 30 juin en ce qui concerne la matière enseignée, et au plus tard aux journées d'évaluation pédagogique décrétées par l'employeur au début de l'année scolaire en ce qui concerne l'horaire et les compléments de charge. L'évaluation de la charge d'enseignement ne peut être modifiée à la baisse après le 30 septembre.

La charge d'enseignement de tout enseignant engagé à temps complet est complète le 30 septembre, sauf pour le cas d'un élève provenant d'une autre institution et dont l'inscription ne pouvait être raisonnablement prévue avant cette date. Tel élève ne donne à l'enseignant aucune rémunération supplémentaire.

20.12 Durant l'année scolaire, les enseignants bénéficient des congés accordés aux élèves.

Tout enseignant dispose à sa guise de la période non comprise dans l'année d'enseignement.

Article 21 Salaire

21.01 Le salaire d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience, telles que définies par la présente convention collective.

21.02 Le salaire d'un enseignant à temps complet est établi de la façon suivante :

- a) selon l'échelle apparaissant à l'annexe I ;
- b) à chaque année, le salaire de base d'un enseignant à temps complet ne peut être inférieur à ce qu'il était l'année précédente ;
- c) le salaire d'un enseignant à temps complet ne peut être inférieur au salaire prévu à l'échelle en annexe, même si sa charge est inférieure à la charge maximale individuelle ;
- d) la date prévue pour l'indexation de l'échelle des salaires est fixée au 1^{er} mars de chaque année.

21.03 L'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa charge d'enseignement.

21.04 a) Si un enseignant accepte, en plus de sa charge, de faire de la suppléance avec prestation de cours de façon occasionnelle ou continue, il est rémunéré pour cette suppléance au taux suivant :

Taux :

$$\frac{1}{260} \times \frac{\text{salaire annuel de base}}{\text{Charge maximale divisé par le nombre de jours par cycle}} \times 1$$

b) La suppléance sans prestation de cours est rémunérée au taux de vingt-neuf dollars et quatre-vingt-dix-neuf sous (29,99 \$), auquel s'ajoute les avantages sociaux.

Ces montants sont indexés annuellement des mêmes pourcentages que ceux appliqués aux échelles salariales.

21.05 L'enseignant à temps complet qui accepte une charge supplémentaire avant le 30 septembre est rémunéré au prorata de cette charge

supplémentaire pour chaque période qui excède la charge complète selon l'article 20.06. La charge est complète le 30 septembre.

La charge est complète à cette date, sauf pour le nombre d'élèves dans un groupe, aussi longtemps que ce nombre est inférieur au maximum prévu à l'article 20.03.

21.06 L'ajustement du salaire consécutif à tout changement de classement se fait à partir du 1^{er} janvier et du 1^{er} septembre de chaque année, s'il y a lieu, à condition que l'enseignant présente une attestation officielle du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport certifiant qu'il a complété et réussi une autre année d'études.

Si l'enseignant ne peut présenter d'attestation le 1^{er} septembre ou le 1^{er} janvier, le salaire de cet enseignant est réajusté rétroactivement au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre, à condition que ses études aient été complétées et réussies en date du 1^{er} janvier ou du 1^{er} septembre.

L'enseignant à la leçon est rémunéré pour chaque période d'enseignement effectivement assumée selon les taux prévus au secteur secondaire public correspondant pour toutes les années couvertes par la convention. Ces taux comprennent l'indemnité de congé annuel et les avantages sociaux.

21.07 Le salaire de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis à compter du premier (1^{er}) jeudi de septembre.

a) Toutefois, s'il le désire, l'enseignant peut recevoir en un (1) seul versement, à la fin de juin, le solde entier de son traitement pour la période des mois de juillet et août, à condition de donner un avis écrit à l'employeur au plus tard le 1^{er} mai précédent. Aux fins du présent article, et dans le cas d'un congé sans solde uniquement, le salaire d'un enseignant est ajusté au 30 juin de chaque année, de sorte que son salaire annuel soit amputé d'un deux centième (1/200^e) pour chaque journée en congé sans traitement durant cette même année.

b) Lorsque l'enseignant bénéficie de prestations d'invalidité du régime collectif d'assurance durant l'été, l'employeur lui verse, pour chaque jour où il reçoit telle prestation, un montant correspondant à l'écart entre son salaire habituel et les prestations d'invalidité qu'il reçoit.

21.08 Un versement de salaire devant échoir un jour férié est payé le jour ouvrable précédant ce jour férié.

21.09 Advenant une erreur sur la paie, l'employeur s'engage à corriger cette erreur au plus tard au moment du versement de la paie suivante. Cependant, sous réserve de l'article 24.08, lorsque l'enseignant reçoit du salaire en trop à la suite d'une erreur de frappe, les modalités de remboursement doivent être arrêtées par voie de règlement au comité des relations de travail.

21.10 La paie est versée par dépôt bancaire auprès de l'institution du choix de l'enseignant. L'employeur remet un relevé comprenant les informations suivantes :

- a) numéro de l'enseignant ;
- b) nom et prénom de l'enseignant;
- c) date et période de paie ;
- d) salaire régulier brut (selon l'échelle) ;
- e) salaire additionnel ;
- f) suppléance ;
- g) détail des déductions;
- h) paie nette;
- i) déduction pour fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant ;
- j) soldes de jour de maladie monnayables et non monnayables.

21.11 Le montant des cotisations syndicales doit apparaître sur les relevés de salaires prescrits par le ministère du Revenu du Québec et l'Agence du revenu du Canada.

21.12 Pendant la période de vacances annuelles, tout travail d'enseignement effectué à la demande de l'employeur est rémunéré selon l'échelle à la leçon. L'enseignant est rémunéré au moins pour une demi-journée.

21.13 Le calcul du surplus de salaire se fait au 30 septembre. L'évaluation ne peut être modifiée à la baisse après cette date.

Le paiement s'effectue dès la première (1^{re}) paie suivant le 30 septembre. Ce premier (1^{er}) versement comprend le surplus calculé pour cette période de paie et la rétroactivité au 1^{er} septembre. Par la suite, les versements s'effectuent à chaque période de paie.

21.14 L'employeur s'engage à appliquer intégralement à tous les enseignants l'échelle de salaires appliquée au secteur secondaire public (commissions scolaires francophones) correspondant pour toutes les années couvertes par la convention. Le même engagement s'applique pour toutes indexations, forfaitaires, ajustements ou règlements si de telles augmentations sont versées au secteur public mentionné.

Article 22

Charge publique

22.01 L'enseignant qui est candidat à une élection fédérale ou provinciale, municipale ou scolaire ou nommé membre d'une commission d'enquête gouvernementale a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail, sans salaire, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature.

22.02 L'enseignant qui pose sa candidature à une élection conserve le droit de retour immédiat à sa charge en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit l'exercer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

22.03 S'il est élu ou nommé à l'un de ces postes, l'enseignant a droit à un congé sans salaire pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignant, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail, sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Si, toutefois, ces absences sont telles qu'elles portent préjudice grave à sa charge d'enseignement, les parties peuvent convenir au comité des relations de travail, après consultation de comité de matière, ou bien des modalités permettant la prestation de son enseignement, ou bien d'un congé sans salaire.

Si l'enseignant est en congé sans salaire, il peut alors continuer de participer aux régimes pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la police le permettent.

22.04 Si l'enseignant en congé en vertu de l'article 22.03 démissionne de la charge publique et ne sollicite pas un nouveau mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de trente (30) jours après la démission, la fin d'un mandat ou la défaite, aviser par écrit l'employeur de son intention de retourner ou non au travail. À

défaut de donner un tel avis, l'enseignant est présumé démissionnaire. Si l'enseignant concerné désire retourner au travail, il doit reprendre une charge disponible dès qu'il s'en présente une, sous réserve des dispositions prévues à l'article 11.

Article 23

Congés pour activités professionnelles

23.01 L'enseignant obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur et il est invité :

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou aux congrès d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique ;
- b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ;
- c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.

L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu des sous-paragraphes a), b), c) ne subit pas de réduction de traitement.

23.02 L'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite de l'employeur, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions de la direction générale de l'enseignement collégial ou secondaire ou de toute autre commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du présent article ne subit de perte de traitement. De plus, sa tâche d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence.

23.03 Tout enseignant peut obtenir un congé sans salaire d'une durée minimale d'un (1) an et d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers. Les programmes doivent être officiellement reconnus par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada et être pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec, en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers, d'un programme d'échange ou d'un programme d'enseignement extra-territorial.

Un avis doit être donné dans un délai raisonnable. L'employeur doit autoriser ce congé par écrit.

L'enseignant bénéficie des privilèges prévus par la convention collective aux fins des avantages sociaux et des années d'expérience, à moins de stipulations expresses à l'effet contraire dans la convention.

23.04 L'autorisation de l'employeur prévu à l'article 23.03 doit prévoir la date de retour de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une année scolaire. À son retour, l'enseignant est affecté à la charge qui a été prévue pour lui au moment de la répartition des charges.

Article 24

Congés sabbatiques à traitement différé

24.01 Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant permanent pour une période de trois (3), quatre (4), cinq (5) ou sept (7) ans.
- b) Cette période est ci-après appelée « le contrat ».
- c) Après son congé, l'enseignant doit revenir au travail au Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer à la fin du congé.

24.02 Durée du congé sabbatique et prestation de travail

- a) Le congé sabbatique est d'une demi-année d'engagement ou d'une (1) année d'engagement. Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année, ce dernier doit commencer le premier (1^{er}) jour ou le cent unième (101^e) jour de l'année d'engagement, Dans le cas d'un congé sabbatique d'une (1) année d'engagement, ce dernier doit commencer le premier (1^{er}) jour de l'année d'engagement.
- b) Une demande de congé sabbatique à traitement différé doit être présentée à l'employeur avant le 1^{er} avril de l'année qui précède le contrat prévu à l'article 24.01.
- c) Seul un enseignant permanent peut formuler une telle demande.
- d) Au plus deux (2) enseignants peuvent prendre un tel congé dans la même année d'enseignement.

S'il y a plus de deux (2) enseignants qui en font la demande, la sélection se fait en commençant par celui qui est le plus ancien, à ancienneté égale, celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité.

- e) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant régulier.
- f) À son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions, conformément aux dispositions de la convention.

24.03 **Droits et avantages**

Pendant chacune des années visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de la convention. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqué à l'article 24.12.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires, l'enseignant bénéficie des droits et avantages qui lui sont applicables comme s'il était réellement en fonction au Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs.

- a) Pendant le congé sabbatique, l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à la convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.
- b) Chacune des années scolaires d'enseignement visées par le contrat vaut comme période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP).

24.04 **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) le professeur n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé) :
l'employeur rembourse à l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était

pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêts ;

b) le congé sabbatique est en cours :

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

montant reçu par l'enseignant durant le congé, moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignant en application de l'article 24.03 ; si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde à l'enseignant ; si le solde obtenu est positif, l'enseignant rembourse ce solde à l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur et l'enseignant s'entendent quant aux modalités de remboursement.

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. L'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP).

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

24.05 **Renvoi de l'enseignant**

Advenant le renvoi de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 24.04 s'appliquent.

24.06 **Mise à pied de l'enseignant**

Advenant la mise à pied de l'enseignant au 30 septembre d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 24.04 s'appliquent.

24.07 **Mise en disponibilité de l'enseignant**

Dans le cas où l'enseignant est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 24.04 s'appliquent. Toutefois, l'employeur n'effectue aucune réclamation

d'argent si l'enseignant doit rembourser l'employeur en vertu du paragraphe 24.04 b) (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat) et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas dans le cas où l'enseignant mis en disponibilité est rappelé la ou avant la première (1^{re}) journée de travail suivant sa mise en disponibilité.

24.08

Invalidité

a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié. Dans ce cas, le professeur choisit :

1) soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé au moment où il ne sera plus invalide. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

Si l'invalidité se poursuit durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

2) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique ; dans ce cas, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignant.

L'enseignant a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation

d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'il est couvert par un contrat.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans; dans ce cas, 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 si l'enseignant n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le traitement non versé est remboursé (sans intérêts) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

24.09 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 à l'article 24.08 c) s'appliquent.

24.10 Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

- a) Le congé survient en cours du congé sabbatique :

le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'entente et est prolongé d'autant après la fin de ce congé ; de plus, le contrat est aussi prolongé d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

- b) Le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique :

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

- c) Le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique :
- dans ce cas, l'enseignant choisit :
- 1) soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire ;
 - 2) soit de mettre fin au contrat, auquel cas les dispositions de l'article 24.04 s'appliquent.

24.11 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cet article ont préséance.

24.12 Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement autofinancé, l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime.

CONGÉ À DURÉE DE SIX (6) MOIS						
Durée de participation au régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	7 ans	
	75,00 %	83,33 %	87,5 %	90 %	92,86 %	

CONGÉ À DURÉE D'UN (1) AN				
Durée de participation au régime	3 ans	4 ans	5 ans	7 ans
	66,66 %	75 %	80 %	85,71 %

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

Article 25 Classement

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

25.02 La scolarité d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Pour établir le classement des enseignants, les parties s'engagent à se conformer à la procédure prévue au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ainsi qu'aux décisions des comités prévus au présent article.

25.03 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (antécédents judiciaires, diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement ou professionnelle, au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouvel enseignant ou au plus tard le 30 septembre de chaque année s'il s'agit d'un enseignant qui désire être reclassé. L'employeur atteste à l'enseignant, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Dans le cas où un enseignant désire conserver un document original qui lui appartient, l'employeur accepte une photocopie après avoir pris connaissance du document.

25.04 L'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport détermine la scolarité de l'enseignant au 1^{er} septembre ou au 1^{er} janvier de l'année d'engagement. S'il s'agit d'un nouvel enseignant qui n'a pas reçu d'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, l'employeur procède au classement provisoire de cet enseignant.

Pour établir ce classement provisoire, il se base sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère ou procède par analogie avec des cas semblables du manuel. L'évaluation de l'expérience se fait selon les règles établies à l'article 25.09.

25.05 L'employeur transmet au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque

enseignant pour lequel s'appliquent les articles 25.02 et 25.04. Cette transmission de dossier doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à l'article 25.03.

Dans le cas où l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part du ministère dans les soixante (60) jours suivant la date de la demande, celui-ci émet une attestation officielle basée sur les documents alors contenus au dossier de l'enseignant.

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

25.06 Les enseignants au service de l'employeur le 30 juin 2007 ou engagés subséquentement et classés en vertu d'une attestation officielle de scolarité du ministre postérieure au 1^{er} août 2007 ne peuvent voir leur salaire modifié à la baisse consécutivement à l'émission d'une nouvelle classification, leur classement ainsi que le salaire y correspondant étant garantis par la convention.

L'employeur ne peut modifier à la baisse une évaluation d'études déjà sanctionnée par l'ex-comité consultatif provincial et, pour fins de salaire, l'enseignant conserve la catégorie ainsi acquise.

Dans le cas de l'enseignant au service de l'employeur le 31 août 2007, la classification déjà établie ne peut être modifiée à la baisse.

Toute scolarité acquise après le 30 juin 2007 s'ajoute à celle que l'employeur reconnaissait à cette date, à la condition que cette classification soit conforme à celle émise par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

25.07 Si un enseignant a droit à un reclassement selon le présent article et si la nouvelle classification émise par le ministre est inférieure à celle déjà reconnue par l'employeur à l'enseignant impliqué, les dispositions prévues à l'article 25.06 s'appliquent. Par contre, si la nouvelle

classification émise par le ministre est supérieure à celle déjà reconnue par l'employeur à l'enseignant impliqué, le salaire de cet enseignant est ajusté, le cas échéant, rétroactivement au 1^{er} septembre ou au 1^{er} janvier de l'année de la demande faite selon les articles 25.03 et 25.05, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'employeur.

25.08 Dans le cas d'un nouvel enseignant, si l'attestation officielle du ministre lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établie par l'employeur, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement au 1^{er} septembre ou au 1^{er} janvier de sa première (1^{re}) année d'engagement, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'employeur. Si l'attestation officielle de scolarité du ministre assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelle correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement le ministre. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception par l'employeur de la classification officielle et l'employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop, conformément au classement provisoire préalablement en vigueur.

25.09 Aux fins d'application de la convention, constitue une (1) année d'expérience :

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le ministre ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée ;
- b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimale d'un (1) mois lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une (1) année d'expérience déjà reconnue ;
- c) pendant une même année d'engagement, l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps partiel ou comme suppléant occasionnel dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou d'une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.

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

- 1. l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectués pendant une période ne dépassant pas deux (2) années d'engagement consécutives ;
- 2. l'équivalent de cent vingt (120) jours à temps complet effectués pendant toute période de plus de deux (2) années d'engagement consécutives.

25.10 L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées à l'article 25.09 ne peut avoir pour effet de modifier à la baisse l'échelon d'expérience reconnu durant l'année scolaire 2007-2008 par l'employeur à l'enseignant à son emploi le 30 juin 2008.

- 25.11 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience par année d'engagement.
- 25.12 L'employeur, après discussion au comité des relations de travail, peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience.
- 25.13 L'enseignant peut présenter un grief concernant l'évaluation de ses années d'expérience.
- 25.14 L'enseignant en congé d'études en vertu de la convention est considéré au service de l'employeur pendant la durée d'un tel congé, aux fins de calcul des années d'expérience.
- 25.15 À l'entrée en vigueur de la convention, le syndicat avise le ministre du nom de l'enseignant qui le représente pour les questions se rapportant à l'évaluation de la scolarité.
- 25.16 Le représentant accrédité doit aviser le ministre dans les vingt et un (21) jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au Manuel d'évaluation de la scolarité.
- 25.17 L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation du ministre peut, dans les soixante (60) jours de la réception de l'attestation par l'enseignant, déposer une plainte au comité de révision prévu à l'article 25.18. Le syndicat, l'employeur et le gouvernement peuvent aussi déposer une telle plainte au comité de révision prévu, aux mêmes conditions.
- 25.18 Le comité de révision est constitué comme suit :
- d'un président nommé pour le secteur de l'éducation ;
 - d'un représentant de la partie patronale négociante ;
 - d'un représentant de la FNEEQ (CSN).
- 25.19 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, ou ajouter aux décisions incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité.

25.20 Les décisions du comité de révision se prennent à la majorité des voix :

- a) lorsque le comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au manuel, il recommande au ministre une évaluation de la scolarité basée sur le manuel ; cette décision est définitive et sans appel et lie l'enseignant, le syndicat et l'employeur. Le ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du comité de révision.
- b) lorsque le comité juge que le cas n'est pas prévu dans le manuel, il en fait part au ministre.

25.21 Les honoraires du président et les coûts de secrétariat du comité de révision sont à la charge du gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'un membre désigné au comité de révision sont à la charge de ceux qui l'ont désigné.

Article 26

Perfectionnement

26.01 L'employeur fournit à tous les enseignants les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur fonction éducative chez l'employeur.

26.02 L'employeur prévoit annuellement pour le perfectionnement, un montant égal à un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignants pour fins de perfectionnement individuel.

26.03 Après avoir obtenu une autorisation d'absence totale de l'employeur, un enseignant peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire d'une durée d'au moins une (1) session universitaire et d'au plus deux (2) ans ; durant un tel congé, l'enseignant est considéré à l'emploi. L'enseignant ne touche alors pas son salaire et doit, pour bénéficier des plans d'assurances groupe et du régime de pension, en assumer le coût total.

Après avoir obtenu une autorisation d'absence partielle de l'employeur, un enseignant peut prendre un congé de perfectionnement. La durée d'un tel congé est d'au moins une (1) session universitaire et d'au plus deux (2) ans. L'enseignant touche son salaire au prorata de sa charge d'enseignement et doit, pour bénéficier en totalité des plans d'assurances groupe et du régime de pension, en assumer le coût total.

26.04 À la demande de l'enseignant, et en autant qu'il soit possible, l'employeur aménage l'horaire de l'enseignant de façon à lui faciliter la poursuite de cours pour son perfectionnement. Cet aménagement n'a pas pour effet de réduire la charge de l'enseignant.

26.05 Les objectifs, les priorités et les programmes de perfectionnement sont acceptés par le conseil d'administration, après recommandations du comité pédagogique.

26.06 L'employeur affecte à l'un ou l'autre de ces programmes les montants prévus selon la politique de perfectionnement prévues à l'annexe G et les modalités de versements déterminées par le syndicat et l'employeur.

Médiation pré-arbitrale et procédure d'arbitrage

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

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

- avis
- jugement déclaratoire

27.02 Le terme grief signifie toute mésentente entre l'employeur et le syndicat ou l'enseignant relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

La rédaction du grief est à titre indicatif et est modifiable en tout temps. Cependant, une modification ne doit pas changer la nature du grief.

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

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

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

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

Pendant les vacances d'été des enseignants, les délais sont interrompus.

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

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

Il peut y avoir plus d'une (1) réunion du comité concernant un grief.

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

27.06 Si un règlement intervient à la suite de la réponse de l'employeur prévue à l'article précédent, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

Procédure sommaire de médiation

27.07 Considérant le souci commun des parties d'entretenir et de préserver un climat sain de relations de travail en tentant de trouver une solution à un problème soulevé, un grief qui n'a pas trouvé règlement au comité des relations de travail est traité selon la procédure qui suit.

27.08 Au plus tard le 15 novembre et le 15 mai de chaque année, Me Jean-Guy Ménard contacte les parties pour faire le point et pour enclencher le processus de médiation pré-arbitrale si des griefs demeurent non réglés.

27.09 Lors du processus de médiation :

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

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

27.11 S'il y a mésentente, le médiateur décide pour chaque grief, dans le meilleur intérêt des parties, d'une formule d'arbitrage appropriée incluant, entre autres, la procédure d'arbitrage régulier ou une procédure sommaire, à moins que les parties n'aient convenu, par écrit, d'une autre procédure.

L'arbitre mentionné à l'article 27.01 assume le rôle d'arbitre pour les cas référés suivant une procédure sommaire et, pour les cas d'arbitrage régulier, nomme un arbitre qui dispose du litige dans le respect des dispositions de la convention.

Cheminement lors d'une procédure sommaire d'arbitrage

27.12 Pour les cas référés suivant la procédure sommaire par le médiateur, à moins qu'il en décide autrement, la procédure suivante s'applique :

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

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

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

Dispositions s'appliquant à toutes formes d'arbitrage

- 27.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres de grief. Il a notamment le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.
- 27.14 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

- 27.15 Dans tous les cas de suspension ou autres mesures disciplinaires, l'employeur doit établir les motifs invoqués à l'enseignant et a le fardeau de prouver leur bien-fondé. L'arbitre peut :
- a) réintégrer l'enseignant dans ses fonctions avec tous ses droits ;
 - b) maintenir la décision de l'employeur ;
 - c) réduire la sanction imposée ;
 - d) rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable dans les circonstances.
- 27.16 Si la décision de l'arbitre maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. L'arbitre peut aussi ordonner le remboursement des sommes que l'enseignant a pu perdre entre-temps et qui sont prévues à la convention.
- 27.17 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération peuvent être soumis en tout temps et l'enseignant a droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise. De plus, les sommes dues portent intérêts au taux légal à compter de la date où ces sommes étaient dues.
- 27.18 Pour les fins d'application du présent article, tout enseignant est considéré au service de l'employeur tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention collective.
- 27.19 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 27.20 La décision de l'arbitre lie les parties, s'applique dès sa connaissance et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Un quantum est versé dès qu'il est connu.
- 27.21 Les dépenses et honoraires du médiateur et de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

27.22 En cas d'incapacité d'agir de Me Jean-Guy Ménard, Me Lise Tousignant remplace celui-ci.

Article 28

Harcèlement en milieu de travail

28.01 Définitions

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

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'enseignant. Elle entraîne, pour l'enseignant, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignant.

28.02 L'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. À cet effet, l'employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

28.03 L'enseignant qui prétend être harcelé peut s'adresser à l'employeur pour tenter de trouver une solution à son problème. Lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre du présent article, un représentant syndical peut accompagner l'enseignant si celui-ci le désire.

28.04 Tout grief de harcèlement en milieu de travail est soumis à l'employeur par l'enseignant plaignant, ou par le syndicat avec l'accord de l'enseignant plaignant, selon la procédure prévue à l'article 27.

28.05 Dans les dix (10) jours de la demande écrite de l'enseignant plaignant, l'employeur et le syndicat forment un comité ad hoc composé de deux (2) membres désignés par chaque partie. Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

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

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

28.07 L'institution adopte une politique contre le harcèlement et les enseignants en bénéficient.

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail visant à contrer le harcèlement, plus spécifiquement les articles 81.18, 81.19, 81, 20, 123.7, 123.15 et 123.16, font partie intégrante de la convention.

Article 29

Frais de déplacement

29.01 Lorsque l'enseignant donne de l'enseignement dans plus d'une institution, l'employeur s'engage à assumer les frais de déplacement :

- a) entre l'institution principale et l'autre institution au cours d'une même journée ;
- b) entre le domicile de l'enseignant et l'autre institution si cette dernière est à huit (8) kilomètres de plus que la distance entre le domicile et l'institution principale.

29.02 L'employeur s'engage aussi à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant lorsque ce dernier participe, à la demande de l'employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa charge professionnelle régulière.

29.03 L'employeur assume les frais mentionnés aux articles 29.01 et 29.02 selon les critères et les barèmes établis après entente avec le syndicat. À défaut d'entente entre les parties à ce sujet, les taux prévus pour les fonctionnaires provinciaux pour les frais de séjour et de déplacement s'appliquent.

Article 30

Congé sans traitement

30.01 L'enseignant obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement d'une (1) année ou d'une partie d'année, pour les raisons suivantes :

- affaires personnelles ou familiales ;
- lors d'un transfert de la conjointe ou du conjoint ;
- absence pour maladie, lorsque l'enseignant a épuisé les bénéfices de la convention ;
- pour tout autre motif raisonnable.

30.02 a) Dans la mesure du possible, la demande pour un congé sans traitement devant débiter à la première (1^{re}) journée de travail de l'année scolaire suivante est déposée à l'employeur avant le 1^{er} avril.

b) L'enseignant peut demander un congé sans traitement durant l'année scolaire courante et, pour une raison juste et suffisante, l'employeur l'accorde.

c) L'employeur donne sa réponse par écrit à l'enseignant et au syndicat dans les trente (30) jours qui suivent la demande.

30.03 Sur demande écrite, l'enseignant obtient une prolongation de son congé sans traitement pour une année supplémentaire, si cette demande est déposée avant le 1^{er} avril.

30.04 Les modalités pour les congés visés par le présent article, dont assurances et régime de retraite, incluant l'article 15.02, sont établies entre l'employeur, l'enseignant et le syndicat.

Article 31

Congé de retraite progressive

- 31.01 Le régime de mise à la retraite 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 semaine régulière de travail ou de son équivalent, sur une année scolaire.
- 31.02 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il a vraisemblablement droit à une rente de retraite 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.
- 31.03
- a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'employeur, normalement avant le 1^{er} mai précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite progressive.
 - b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite 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 a vraisemblablement droit à une rente de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 31.04 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite progressive est du ressort de l'employeur ; cependant, dans le cas de refus, l'employeur fournit les raisons à l'enseignant s'il en fait la demande.
- 31.05 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

- 31.06 Au cours de la période de mise à la retraite progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du régime de retraite RREGOP, 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.
- 31.07 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite RREGOP.
- 31.08 Pendant la durée de l'entente, l'employeur et l'enseignant 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 progressive.
- 31.09 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 progressive.
- 31.10 L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 31.11 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

Article 32

Durée de la convention

32.01 La convention entre en vigueur à la date de la signature et expire le 30 juin 2016.

32.02 À sa date d'expiration, la convention devient une convention intérimaire jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Article 33

Divers

33.01 À la signature de la présente, les parties se donnent quittance finale et complète et conviennent de n'exercer, de quelque façon que ce soit, aucun recours ni aucunes repréailles pour quiconque pour tout événement lié à la négociation de la convention collective précédant la signature.

33.02 L'employeur s'engage à reconnaître toute journée perdue à l'occasion ou en raison des événements qui ont entouré la négociation comme du temps de service à toutes fins que de droit, sauf en ce qui a trait à la rémunération

33.03 Les préparations, plans, projets et cours dont l'enseignant est l'auteur ou le coauteur sont sa propriété ou sa copropriété, selon le cas.

33.04 Le français est la seule langue de travail, sous réserve :

- a) des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature ;
- b) des exigences particulières de manuels, cahiers d'exercices ou moyens audiovisuels recommandés par le comité pédagogique ou un comité de matière.

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

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

33.07 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour que les enseignants aient accès à leurs locaux aux heures normales de travail.

33.08 L'employeur assume les frais d'impression de la convention pour tous les enseignants actuels et futurs.

33.09 Toute erreur ou faute technique relative à la numérotation des références n'invalide en rien un article ou une disposition de la convention collective.

33.10 L'enseignant qui inscrit son enfant à l'institution se voit accorder les avantages suivants :

- aucuns frais d'inscription par enfant ;
- un rabais de trois cents dollars (300 \$) sur l'ensemble des frais de scolarité encourus par la famille.

Article 34

Signatures de la convention

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi, ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

**Séminaire de Chicoutimi, services
éducatifs**

Éric Lamontagne, directeur général

**Syndicat des employées et
employés du Séminaire de
Chicoutimi**

Alain Morin, président

Normand Bouchard, comité de
négociation

Éric Noël, comité de négociation



Le Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, ayant son siège social au 679, rue Chabanel, Chicoutimi, retient les services de :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

Numéro d'assurance sociale :

À titre de professeur à temps complet

à temps partiel

à la leçon

Qualifications

- Permis d'enseignement :
- Brevet d'enseignement :
- Autre :

Titres universitaires

- Études du 1^{er} cycle
- Études du 2^e cycle
- Autre :

Charge d'enseignement

- La charge d'enseignement est :

Temps :

- La charge d'enseignement de l'enseignant lui est désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

Salaire

- Catégorie de salaire

Expérience :

Scolarité :

Échelon :

- Salaire à l'échelle
- Salaire pour la durée du contrat

L'enseignant reçoit, dans les meilleurs délais, une copie conforme de la convention collective intervenue entre le Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs et le syndicat. Les parties déclarent soumettre les dispositions de ce contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

Durée du contrat

Le présent contrat vaut au

Signé à Chicoutimi, le

**Séminaire de Chicoutimi, services
éducatifs**

Enseignant

Annexe B**Liste d'ancienneté des enseignants**

Nom	Entrée en service	Ancienneté	Expérience	Scolarité	Permanence
1. Claude Trudeau	Septembre 1973	38	38	19	P
2. Daniel Boivin	Mars 1979	32	34	19	P
3. Joanne Côté	Septembre 1979	32	34	17	P
4. Lisa Srepel	Septembre 1984	27	30	17	P
5. Normand Bouchard	Août 1985	26	26	19	P

6. Jean-Pierre Dessureault	Septembre 1988	22	24	18	P
7. Timothy Morgan	Septembre 1990	21	23	17	P
8. Éric Lamontagne	Septembre 1988	20	23	19	P
9. Louis Dolbec	Septembre 1989	20	22	19	P
10. Isabelle Laplante	Septembre 1992	18	19	18	P
11. Josée Aubin	Septembre 1993	18	19	18	P
12. François Bergeron	Août 1986	17	24	17	P

13. Jocelyne Boivin	Février 1995	16	17	19	P
14. Éric Noël	Septembre 1995	16	17	18	P
15. Stéphane Ouellet	Septembre 1993	15	17	17	P
16. Cathy Gagné	Septembre 1995	15	15	17	P
17. Alain Morin	Août 1997	13,14	14	19	P
18. Nathalie Furlotte	Août 1998	13	13	17	P
19. Nathalie Émond	Janvier 1998	12	16	17	P

20. Steeve Bouchard	Août 1998	12	12	17	P
21. Isabelle Brisson	Septembre 1998	12	12	17	P
22. Véronique Desbiens	Février 1999	11,34	12	17	P
23. Myriam Tremblay	Août 1998	11	13	18	P
24. Éric Vézina	Septembre 1994	11	13	17	P
25. Manon Desbiens	Septembre 1998	10,75	13	18	P
26. Marny Lamontagne	Septembre 2000	10,52	13	17	P

27. Carl Munger	Août 2001	9,87	14	17	P
28. Mathieu Tremblay	Août 2001	9,7	10	17	P
29. Marie-Christine Collard	Août 1998	9,35	10	17	P
30. Suzanne Tremblay	Août 2002	8,7	13	18	P
31. Sylvain Dubois	Octobre 2002	8,65	9	19	P
32. Bianca Tremblay	Août 2001	8,6	10	17	P
33. Isabelle Boivin	Août 2001	8,49	16	17	P

34. Tony Gagné	Août 2002	8,43	9	17	P
35. Stéphane Bernier	Août 2002	8,38	12	17	P
36. Guy Tremblay	Août 2002	8,36	9	17	P
37. Sylvie Lebrun	Août 2002	8	16	18	P
38. Annie Chiricota	Août 2003	8	12	17	P
39. Katia Quenneville	Août 2002	7,69	11	17	P
40. Chantale Bouchard	Août 2003	7,46	8	17	P

41. <i>Manon Girard</i>	Septembre 2003	6,88	10	17	P
42. <i>Andréanne Girard</i>	Août 2004	6,62	10	17	P
43. <i>Régis Lavoie</i>	Août 2004	6,57	7	17	P
44. <i>Benoît Rouleau</i>	Mai 2000	6,44	7	17	P

P = Permanent

Annexe C

Entente relative à la détermination des heures réputées travaillées et assurables aux fins d'application du nouveau régime d'assurance emploi applicable le 1^{er} janvier 1997

Entre Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi

Et Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs

CONSIDÉRANT le nouveau régime d'assurance emploi qui prévoit l'admissibilité à des prestations à partir du nombre d'heures travaillées ;

CONSIDÉRANT que cette nouvelle base de calcul entre en vigueur le 1^{er} janvier 1997;

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

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

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

1. Les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance emploi (L.C. 1996, c.12) qu'un enseignant à temps plein est réputé travailler quarante (40) heures par semaine.
2. La détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour tous les enseignants se fait à partir des heures incluses dans la tâche éducative.

3. Chaque heure de tâche éducative est multipliée par le facteur deux virgule trente-quatre (2,34) jusqu'à l'atteinte du maximum de quarante (40) heures réputées travaillées pour une tâche éducative hebdomadaire normale conformément à la convention collective, étant entendu que la tâche éducative normale est de dix-sept virgule quinze (17,15) heures au niveau du secondaire.
4. Toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en sus des heures mentionnées au paragraphe précédent est également multipliée par le facteur deux virgule trente-quatre (2,34) et s'ajoute aux quarante (40) heures.
5. Toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche éducative est reconnue à raison d'une (1) heure assurable pour chaque heure rémunérée.
6. Le facteur deux virgule trente-quatre (2,34) s'applique à tous les enseignants sans exception pour chaque heure travaillée et rémunérée et incluse dans la tâche éducative.
7. Les parties conviennent également de se rencontrer pour revoir l'entente à la demande de l'une ou l'autre des parties.
8. La présente entente s'applique à compter du 1^{er} janvier 1997.

Annexe D

Politique de prime de séparation

Les parties à la convention collective conviennent d'établir une politique de prime de séparation dans le cadre des travaux du comité des relations de travail.

Annexe E

Réserve des jours de congés de maladie des enseignants laïcs (non monnayables) au 25 août 2005

BOIVIN, Daniel	120
BOUCHARD, Normand	45,26
CÔTÉ, Joanne	116,61
TRUDEAU, Claude	120

Annexe F

Rôle de maître-associé - Compensation monétaire

Une compensation monétaire égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du montant reçu comme subvention pour l'accueil d'un stagiaire est versée au maître-associé. Le dix pour cent (10 %) restant vient couvrir les frais encourus pour les remplacements du maître-associé lors des réunions avec les superviseurs.

Cette compensation n'est accordée que pour les stages pour lesquels une subvention est versée et seulement après que l'école ait reçu la confirmation de l'octroi de cette subvention.

Cette entente vaut à partir de l'année scolaire 1998-1999.

1. Où se procurer les formulaires de demande?

Au secrétariat pédagogique :

- ✓ pour les cours ;
- ✓ pour les congrès, les stages, les colloques.

2. Comment acheminer le formulaire de demande?

- ✓ Le remettre au directeur des études ;
- ✓ Vous devez surveiller les avis et respecter les échéanciers.

3. Congrès, stages ou colloques

Pour les congrès, les stages ou les colloques, ce sont les comités de matière qui recommandent le ou les délégués parmi les enseignants.

4. Quand présenter sa demande?

- a) Pour les bourses d'étude et cours : aussitôt l'inscription complétée.
- b) Pour les congrès : au moins cinq (5) jours avant la date limite d'inscription.
- c) Pour autres activités (stages, colloques, conférences, etc.) : aussitôt que l'invitation ou la convocation est reçue.

5. Critères d'éligibilité

- 1. Suivre des cours, des congrès ou des stages dans la ligne de son enseignement ou dans la ligne des services dispensés par l'institution, pertinents aux objectifs déjà approuvés par la Commission des études.

2. Fournir la preuve de la réussite du cours suivi ou, selon le cas, de la présence au congrès ou au stage, etc.

6. Montants admissibles pour une bourse de perfectionnement (cours)

- a) Frais d'admission (frais de demande d'inscription, si inscription par la suite)
- b) Frais d'inscription
- c) Frais de scolarité
- d) Frais de transport (quinze dollars (15,00 \$) par cours)
- e) Frais de pension et de chambre (pour cours à l'extérieur, les montants doivent être préalablement approuvés)
- f) Frais de volumes (sur facturation et remise des volumes à la bibliothèque de l'institution, maximum de trente-cinq dollars (35,00 \$))

1. L'enseignant à temps partiel doit se limiter à trois (3) cours par année d'enseignement. Les frais admissibles lui sont remboursés à la condition de demeurer à l'emploi de l'institution l'année suivante.
2. Pour les enseignants, les montants admissibles sont tirés du budget de perfectionnement des enseignants (un pour cent (1 %) de la masse salariale).

7. Montants admissibles pour une bourse de perfectionnement (congrès, stages, etc.)

- a) Inscription (reçu officiel exigé)
- b) Logement (reçu officiel exigé). Si l'enseignant veut résider chez un parent ou un ami au lieu de loger dans un hôtel, une compensation de trente dollars (30,00 \$) sans reçu est possible au lieu de la chambre d'hôtel
- c) Transport
Coût pour le transport : montant admissible pour une activité de perfectionnement (congrès, stages, etc.)

Transport

- ✓ lorsque l'enseignant utilise sa voiture ;
- ✓ prix à la pompe à Ville Saguenay au moment du départ.

<u>Prix de l'essence</u>	<u>Montant par kilomètre</u>
0,81 \$ à 1,00 \$	0,35 \$
1,01 \$ à 1,20 \$	0,40 \$
1,21 \$ à 1,40 \$	0,45 \$
1,41 \$ à 1,60 \$	0,50 \$
1,61 \$ à 1,80 \$	0,55 \$

La présente politique sur le transport est applicable à compter du 1^{er} septembre 2005.

Le kilométrage accepté est le suivant :

	Québec	Montréal
Alma	235	492
Chicoutimi	217	475
Gaspé	716	973
Granby	240	90
Hauterive	402	659
Hull	450	198

	Québec	Montréal
Sept-Îles	636	893
Shawinigan	153	160
Sherbrooke	217	153
Sorel	212	80
Saint-Félicien	291	549
St-Georges-de-Beauce	127	338

Joliette	240	80
Jonquière	222	479
Lanoraie	199	66
La Pocatière	144	370
Lévis	32	257
Matane	394	651
Montréal	257	0

Saint-Hyacinthe	201	56
Saint-Jean	249	40
Saint-Jérôme	314	56
Sainte-Foy	16	241
Sainte-Thérèse	290	32
Terrebonne	298	40
Thetford Mines	113	233

Québec	0	257
Rimouski	296	553
Rivière-du-Loup	188	446

Trois-Rivières	128	137
Valleyfield	322	64

d) Repas

Déjeuner : 8,00 \$

Dîner : 16,00 \$

Souper : 21,00 \$

8. Délégation au congrès, stages, sessions d'études, etc.

Un délégué par activité.

Exceptions APSQ : 2 délégués

AQPF : 2 délégués

Annexe H

Formulaire de reconnaissance de la scolarité

Nom de l'enseignant

Cochez la case ou les cases appropriées

- Demande de révision de la scolarité
- Ajout de document au dossier

Documents déposés

✓ _____

✓ _____

✓ _____

✓ _____

Signature du directeur pédagogique

Signature de l'enseignant

Date : _____

Annexe I**Échelles salariales**

Échelo n	Taux à compter du 141° jour de travail de l'année scolaire 2009-2010	Taux à compter du 141° jour de travail de l'année scolaire 2010-2011	Taux à compter du 141° jour de travail de l'année scolaire 2011-2012	Taux à compter du 141° jour de travail de l'année scolaire 2012-2013	Taux à compter du 141° jour de travail de l'année scolaire 2013-2014
1	36 654 \$	36 929 \$	37 298 \$	37 951 \$	38 710 \$
2	38 015 \$	38 300 \$	38 683 \$	39 360 \$	40 147 \$
3	39 075 \$	39 670 \$	40 067 \$	40 768 \$	41 583 \$
4	40 957 \$	41 264 \$	41 677 \$	42 406 \$	43 254 \$
5	42 713 \$	43 033 \$	43 463 \$	44 224 \$	45 108 4

6	44 549 \$	44 883 \$	45 332 \$	46 125 \$	47 048 \$
7	46 458 4	46 806 \$	47 274 \$	48 101 \$	49 063 \$
8	48 454 \$	48 817 \$	49 305 \$	50 168 \$	51 171 \$
9	50 527 \$	50 906 \$	51 415 \$	52 315 \$	53 361 \$
10	52 697 \$	53 092 \$	53 623 \$	54 561 \$	55 652 \$
11	54 955 \$	55 367 \$	55 921 \$	56 900 \$	58 038 \$
12	57 314 \$	57 744 \$	58 321 \$	59 342 \$	60 529 \$

13	59 772 \$	60 220 \$	60 822 \$	61 886 \$	63 124 \$
14	62 331 \$	62 798 \$	63 426 \$	64 536 \$	65 827 \$
15	65 008 \$	65 496 \$	66 151 \$	67 309 \$	68 655 \$
16	67 797 \$	68 305 \$	68 988 \$	70 195 \$	71 599 \$
17	70 704 \$	71 234 \$	71 946 \$	73 205 \$	74 669 \$

Lettre d'entente Participation des enseignants au plan de redressement financier de l'institution pour les années scolaires 2011-2012 et 2012-2013

Entre : Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs
Ci-après appelé « l'employeur »

Et : Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi
Ci-après appelé « le syndicat »

CONSIDÉRANT la situation financière du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs ;

CONSIDÉRANT la collaboration des parties à la présente, entre autres quant à la transparence financière et à la recherche de solutions ;

CONSIDÉRANT que la participation des enseignants est acceptée par les membres enseignants du syndicat pour la période du 25 août 2011 au 24 août 2013 ;

CONSIDÉRANT la nature temporaire de cette participation des enseignants ;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective entre l'employeur et le syndicat ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.

2. Malgré l'article 20.06 de la convention collective établissant la charge éducative des enseignants à vingt-cinq (25) périodes de soixante-quinze (75) minutes, celle-ci est portée à vingt-quatre (24) périodes par cycle, sur un total de trente-six (36) périodes sur un cycle de neuf (9) jours.

Un cycle comprend quatre (4) jours pendant lesquels les cours ont une durée de soixante-quinze (75) minutes chacun et cinq (5) jours pendant lesquels les cours ont une durée de soixante-cinq (65) minutes chacun.

3. À défaut pour l'employeur d'attribuer à un enseignant une charge d'enseignement de vingt-quatre (24) périodes, il est ajouté, pour chaque période en moins, soit deux (2) périodes sans prestation de cours ou une seule période avec prestation de cours. Les périodes de disponibilité sont choisies par l'employeur et ces périodes ne peuvent excéder cent quarante (140) minutes et apparaissent à l'horaire de l'enseignant. Le nombre total de périodes ajoutées et pouvant être assumées par l'ensemble des enseignants qui n'ont pas vingt-quatre (24) périodes d'enseignement ne peut excéder seize (16) périodes.
4. Malgré l'article 20.05 de la convention collective, deux (2) périodes complémentaires s'ajoutent à la charge d'enseignement déterminée conformément aux dispositions ci-haut :
 - une période de titulariat ; ou
 - trois (3) périodes de surveillance de consolidation d'une durée de trente-cinq (35) minutes. Au premier cycle, une période de titulariat constitue deux (2) périodes complémentaires.
5. La charge éducative des enseignants, établie conformément aux paragraphes 2, 3 et 4 de cette entente, est attribuée conformément à l'article 20.11 de la convention collective.
6. Malgré l'article 20.03, une classe est composée d'un maximum de trente-cinq (35) élèves. Chaque élève supplémentaire au maximum de trente-cinq (35)

élèves commande un revenu additionnel de cent dollars (100,00 \$) par période/année par enseignant.

7. Pour toute la durée de cette entente, l'employeur doit maintenir, dans la structure organisationnelle de la direction du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, au moins un directeur en provenance de l'accréditation des enseignants et occupant un poste d'enseignant permanent.
8. Pendant toute la durée de cette entente, l'employeur maintient la pratique en vigueur entre les parties à l'effet de transmettre les données financières du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, notamment les données budgétaires, les résultats, etc.
9. La présente entente est en vigueur pour les années scolaires 2011-2012 et 2012-2013 seulement et prend fin le 24 août 2013. Toutes les dispositions de la convention collective non expressément modifiées par la présente s'appliquent intégralement pendant la durée de l'entente.

La convention collective s'applique intégralement à compter du 25 août 2013.

10. La présente entente est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage de la convention collective en vigueur entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi, ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

**Séminaire de Chicoutimi, services
éducatifs**

**Syndicat des employées et
employés du Séminaire de
Chicoutimi**

Éric Lamontagne, directeur général

Alain Morin, président

Normand Bouchard, comité de
négociation

Éric Noël, comité de négociation

Lettre d'entente Application de l'article 11.17 c) de la convention collective

Entre : Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs

Ci-après appelé « l'employeur »

Et : Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi

Ci-après appelé « le syndicat »

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Malgré l'article 11.17 c) de la convention collective, M. Éric Lamontagne conserve son ancienneté jusqu'au 1^{er} juillet 2017.
2. Au 1^{er} juillet 2017, l'ancienneté ainsi conservée est perdue, à moins que M. Éric Lamontagne n'ait effectué un retour à l'enseignement sur un poste couvert par l'accréditation des enseignants selon les règles de la convention collective applicables.
3. À défaut d'effectuer un retour à l'enseignement conformément au paragraphe 2, M. Éric Lamontagne est de plus réputé démissionnaire sans possibilité de réintégrer l'accréditation, à moins d'être réembauché conformément aux dispositions applicables de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi, ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs

Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi

Éric Lamontagne, directeur général

Alain Morin, président

Normand Bouchard, comité de
négociation

Éric Noël, comité de négociation

Lettre d'entente Remboursement des sommes perçues à la suite des coupures salariales de l'année scolaire 2010-2011

Entre : Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs
Ci-après appelé « l'employeur »

Et : Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi
Ci-après appelé « le syndicat »

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La valeur totale de la participation des employés syndiqués quant à la coupure salariale de sept virgule soixante-douze pour cent (7,72 %) pour l'année 2010-2011 *s'élève à Il faut indiquer le montant total de la coupure pour les employés syndiqués seulement en lettres et en chiffres.*
2. Un poste budgétaire est constitué par l'employeur au budget du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, à partir des surplus d'opération de l'année scolaire 2010-2011, en date du 30 juin 2011.
3. La valeur de départ de ce poste budgétaire au jour de sa constitution est l'excédent des revenus sur les dépenses avant amortissement, amputé de l'acquisition des volumes et du remboursement du capital de la dette à long terme, aux états des revenus et dépenses au 30 juin 2011.
L'employeur fournit au syndicat les données financières nécessaires pour établir ce montant.

4. Ce poste budgétaire doit être maintenu en permanence au budget de l'employeur. De plus, il doit être indexé au 30 juin de chaque année de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %), pour toute la durée de la convention collective intervenue entre les parties.
5. Le pourcentage de la valeur du poste budgétaire constitué selon le paragraphe 2 ci-haut par rapport à la contribution totale des employés selon le paragraphe 1 ci-haut est de (inscrire en lettres et en chiffres.....%)
6. Lorsque survient une cause de rupture définitive du lien d'emploi pour quelque raison que ce soit, l'employé reçoit, à titre de remboursement de salaire quant à sa participation au redressement financier du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, un montant qui correspond au pourcentage établi au paragraphe 5.
7. Les sommes reçues par l'employé en vertu du paragraphe précédent sont sujettes aux déductions habituelles, à l'exception de la cotisation syndicale, de la participation de l'enseignant à l'assurance collective et de la participation au RREGOP.

L'employé peut indiquer à l'employeur qu'il désire que le versement soit fait en partie ou en totalité dans un régime enregistré d'épargne retraite, auquel cas, les ajustements quant aux déductions obligatoires sont faites par l'employeur.

8. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.
9. En cas de litige entre les parties nécessitant l'application de la procédure de grief et d'arbitrage, les parties conviennent que la convention collective des enseignants est celle qui s'applique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi, ce ____^e jour du mois de _____ 2011.

**Séminaire de Chicoutimi, services
éducatifs**

Éric Lamontagne, directeur général

**Syndicat des employées et
employés du Séminaire de
Chicoutimi**

Alain Morin, président

Normand Bouchard, comité de
négociation

Éric Noël, comité de négociation