

# **ENTENTE DE TRAVAIL**

ENTRE

**LA CORPORATION DU SEMINAIRE DU  
SACRE-CŒUR**

ET

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET  
ENSEIGNANTS DU SÉMINAIRE  
DU SACRE-CŒUR**

Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2021

# ENTENTE DE TRAVAIL

ENTRE  
LA CORPORATION DU SEMINAIRE DU SACRE-COEUR  
ET  
L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS  
DU SEMINAIRE DU SACRE-CŒUR (AEESSC)

1.00 *BUTS DE L'ENTENTE DE TRAVAIL*

Le présent document a deux buts précis :

1.01 Établir clairement les conditions de travail des employés du SSC qui favoriseront l'atteinte de l'excellence et le respect du projet éducatif de l'école.

1.02 Favoriser et maintenir les bonnes relations entre la direction du SSC et les enseignants.

2.00 *CHAMP D'APPLICATION*

La présente entente concerne le personnel enseignant du SSC

- 3.00 *DEFINITIONS*
- 3.01 *Ancienneté:*  
Temps de service continu d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel chez l'employeur.
- 3.02 *Année de service:*  
Toute année passée à l'emploi du Séminaire du Sacré-Cœur.
- 3.03 *Année d'expérience:*  
Année d'exercice de la profession enseignante reconnue conformément à la présente entente.
- 3.04 *Association des enseignantes et des enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur :*  
L'Association des enseignantes et des enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur de Grenville-sur-la-Rouge (Matricule : 1160029204) est une Confédération reconnue par l'Inspecteur général des institutions financières du Québec selon la loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., chap. S-40, art. 20). Elle est donc une personne morale au sens de la loi. Elle a pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres.
- 3.05 *Avis:*  
Reproche écrit adressé à un enseignant par le directeur de l'établissement ou son représentant autorisé.
- 3.06 *Capacité :*  
L'enseignant possède la capacité s'il répond aux critères suivants:
- 1) avoir un brevet spécialisé, un baccalauréat ou un certificat (en pédagogie) complétant un baccalauréat spécialisé pour la matière visée;

ou

  - 2) avoir complété trente (30) crédits de spécialisation dans la matière visée dans le cadre d'un même programme d'études;

ou

  - 3) avoir une expérience d'enseignement de la matière visée équivalente à deux (2) ans à temps plein ou l'équivalent à temps partiel au cours des cinq (5) dernières années.

Et a été évalué positivement par la direction pour le niveau où il a acquis la capacité.

La direction s'engage à consulter l'AEESSC lors de la mise en place du programme d'évaluation et de ses outils et à faire de l'évaluation un processus annuel.

- 3.07 *Congédiement:*  
Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant et dont l'effet est de mettre fin au lien d'emploi.
- 3.08 *Conjoint:*  
Tel que défini par la loi sur les normes du travail.
- 3.09 *Direction:*  
Le directeur général ou toute personne dûment mandatée par l'employeur qui, pour les fins de la présente, est le représentant de l'employeur.
- 3.10 *Employeur:*  
La Corporation du Séminaire du Sacré-Cœur.
- 3.11 *Enseignante ou enseignant:*  
Toute personne qui enseigne au SSC, à l'exclusion des enseignants qui cumulent des postes dans l'administration ou des fonctions administratives, et à l'exclusion du personnel pour qui l'enseignement représente moins de 50% de la tâche, à moins que ce dernier ne soit qu'enseignant.
- 3.12 *Enseignant à temps complet:*  
L'enseignant est considéré à temps complet lorsqu'il a une tâche éducative de 1200 minutes par semaine de cinq (5) jours. (5.03.01)
- 3.13 *Enseignant à temps partiel :*  
L'enseignant est considéré à temps partiel lorsqu'il a une tâche éducative moindre de 1200 minutes mais supérieure à 600 minutes par semaine de cinq (5) jours. (5.03.02)
- 3.14 *Équipe d'élite:*  
Groupe d'élèves qui représente l'école lors de diverses compétitions sportives ou culturelles et qui s'entraîne fréquemment en vue de ces compétitions en dehors des heures régulières de travail de l'enseignant entraîneur.
- 3.15 *Mise en disponibilité:*  
Congé sans traitement, d'un maximum de deux ans, imposé en raison d'un surplus de personnel et durant lequel le lien d'emploi est conservé.
- 3.16 *Non réengagement:*  
Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant non permanent. Le non réengagement n'est pas un congédiement.
- 3.17 *Permanence:*  
Sous réserve de la clause 10.01, état d'un enseignant à temps complet qui est toujours au service de l'employeur au premier jour de travail de son troisième contrat à temps complet.

3.18

*Rencontre extrascolaire:*

Rencontre ou activité qui a lieu en dehors des heures normales de classe et à laquelle tous les enseignants doivent participer dont notamment mais non exhaustivement :

- A. Les camps de classe
- B. Le gala Méritas
- C. Les journées portes ouvertes
- D. Les rencontres de parents
- E. Deux sorties parascolaires
- F. La graduation

3.19

*Tâche éducative:*

Toute tâche consacrée soit à l'enseignement, soit à l'encadrement des élèves (1200 minutes).

- 4.00 *RECONNAISSANCE*
- 4.01 L'employeur reconnaît l'Association des enseignantes et des enseignants du Séminaire Sacré-Cœur comme étant l'agent négociateur unique et exclusif pour toutes les enseignantes et pour tous les enseignants membres de l'association.
- 4.02 Les enseignants reconnaissent au SSC le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 4.03 Ce droit, sans limiter ni restreindre ce qui précède, comporte notamment et entre autres, les actes suivants :
- 4.03.01 L'engagement, le non réengagement, le congédiement, la mise en disponibilité et la mise à pied, selon les normes établies ou reconnues.
- 4.03.02 La détermination des programmes d'études.
- 4.03.03 L'établissement des horaires de travail, la répartition des tâches et de la charge de travail des employés.
- 4.03.04 L'émission de règlements pour la bonne marche de l'établissement.
- 4.04 Les employés reconnaissent que le Séminaire du Sacré-Cœur est un établissement catholique et ils s'engagent à reconnaître son caractère confessionnel.
- 4.05 La Corporation du Séminaire du Sacré-Cœur a, de son côté, la responsabilité de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation et aux normes d'une saine gestion.
- 4.06 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, l'hygiène, la santé et la sécurité de tous les enseignants. En tout temps sur les lieux de travail, les obligations de l'employeur et des enseignants prévues dans les lois et règlements s'y rapportant, font partie intégrante de cette entente de travail.
- 4.07 Un enseignant n'est jamais tenu à s'exposer à des risques dans l'accomplissement de ses fonctions, et ce, sans pénalité.
- 4.08 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités de groupe, de classe ou de cycle, expressément autorisées par l'employeur et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5.00 *TÂCHE DE L'ENSEIGNANT*

5.01 L'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante, les activités étudiantes faisant partie intégrante de la fonction d'enseignant.

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

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) de collaborer avec les autres enseignants et les professionnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 3) d'organiser et de superviser des activités étudiantes et d'y participer;
- 4) d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 5) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur;
- 6) de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 7) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur;
- 8) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- 9) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

5.02 L'année scolaire de l'enseignant à temps complet compte 200 jours dont au moins 180 sont consacrés à l'enseignement ou à l'encadrement des élèves.

5.02.01 La direction s'engage à placer une journée pédagogique au lendemain de chacune des rencontres de parents (remise de bulletins). Les enseignants auront à se présenter à ces journées pédagogiques s'ils y sont expressément convoqués au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

5.03 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours et demande une disponibilité maximum de vingt-sept (27) heures par semaine dans un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures.

À l'intérieur de la semaine régulière de travail de vingt-sept (27) heures, les temps de présence obligatoire sont répartis en respectant le plus possible le principe de continuité de présence de l'enseignant.

Ces temps comprennent les éléments suivants :

- La tâche éducative ;
- La différence entre les vingt-sept (27) heures de la semaine régulière et le nombre d'heures de la tâche éducative, soit :

1. Cent vingt (120) minutes pour la surveillance;

2. Une rencontre collective d'une durée maximale de soixante (60) minutes par semaine de cinq (5) jours: l'enseignant dont la présence n'est pas requise à ladite rencontre hebdomadaire peut quitter l'établissement avec l'accord de la direction.

La direction s'engage à informer les enseignants de la tenue d'une telle rencontre deux jours à l'avance. Elle ne peut avoir lieu avant 8h le matin ou après 17h30.

La rencontre collective se définit soit par une rencontre générale, de niveau, de cycle, de champ ou discipline;

3. L'enseignant fixe deux (2) heures de temps de présence à l'intérieur de son temps hebdomadaire, sous réserve de l'approbation de la direction;

4. La direction fixe le temps résiduaire.

5.04 Catégories d'enseignants.

5.04.01 L'enseignant est considéré à temps complet s'il a une tâche éducative de 1200 minutes par semaine de cinq (5) jours. Il doit être présent et doit participer à toutes les journées pédagogiques ainsi qu'à toutes les réunions de parents.

5.04.02 L'enseignant est considéré à temps partiel si sa tâche éducative est moindre que 1200 minutes mais supérieure à 600 minutes par semaine de cinq (5) jours, à la suite d'une entente avec la direction. Il a tous les droits et toutes les obligations de l'enseignant à temps complet au prorata d'une tâche complète. Il doit être présent à la première et à la dernière journée pédagogique ainsi qu'aux rencontres de parents.

- 5.04.02.01 Un enseignant a droit de se prévaloir des dispositions contenues à l'article 5.04.02 sur le travail à temps partiel. L'employeur se doit de faciliter la mise en place d'un tel aménagement du temps de travail selon une entente conjointe. Un enseignant à temps complet, qui pour des raisons particulières, demande de devenir enseignant à temps partiel, conserve son statut de permanent. Il sera rémunéré au prorata de sa tâche.
- 5.04.03 L'enseignant permanent dont la tâche éducative devient moins de 50% d'une tâche complète signe une entente particulière avec la direction du Séminaire du Sacré-Cœur.
- 5.05 L'enseignant en éducation physique dont les cours sont scindés a besoin de 100 minutes pour obtenir une reconnaissance de 75 minutes de cours.
- 5.05.01 Les enseignants de sciences dont la tâche nécessite l'utilisation d'un laboratoire se voient accorder l'équivalent de 5% du temps consacré à l'enseignement par semaine de cinq jours pour l'organisation, la préparation et l'entretien du laboratoire.
- 5.06 Les enseignants doivent participer à dix (10) rencontres extrascolaires incluant obligatoirement les activités de A à F (décrites en 3.17) et à toute autre rencontre collective de ce type exigée par l'employeur.
- Le nombre de rencontres extra-scolaires où la présence de l'enseignant est exigible en cours d'année ne doit pas dépasser dix (10). Ces rencontres ont lieu après les heures de classe. (Cet article ne concerne pas les rencontres de sports scolaires). Tout enseignant(e) qui n'a pas participé aux rencontres extrascolaires demandées par la direction sera pénalisé(e) à raison de 1/200<sup>e</sup> de son salaire par activité manquante.
- 5.07 L'employeur informe par écrit l'enseignant de sa tâche éducative au plus tard le 1<sup>er</sup> mai en ce qui concerne le pourcentage de tâche, la (les) matière(s) probablement enseignée(s) et au plus tard le 30 septembre en ce qui concerne le détail de ses principales tâches et de la semaine de travail. Les parties conviennent que la répartition de tâches remise au 1<sup>er</sup> mai pourra être modifiée advenant une modification de clientèle ou de personnel. ,
- 5.08 Tout enseignant possédant un permis de conducteur d'autobus est en droit de refuser la responsabilité d'en conduire un.

6.00 *ASPECT FINANCIER*

6.01 Le salaire de l'enseignant est établi selon l'échelle de salaire contenue dans l'entente provinciale entre les enseignants et enseignantes (CPNCC) de la Province de Québec. Le maximum de scolarité reconnu pour la rémunération est de dix-neuf (19) ans. Tous les gains ou toutes les pertes réalisés par les enseignants du secteur public seront applicables automatiquement et au même moment pour tous les enseignants et les enseignantes du Séminaire du Sacré-Cœur.

6.02 Reconnaissance des années d'expérience

Le Séminaire du Sacré-Cœur reconnaît comme année d'expérience une année scolaire pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec.

Cependant, on reconnaît comme une année d'expérience l'année scolaire pendant laquelle un enseignant à temps plein ou sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances indépendantes de sa volonté ou d'un congé parental.

Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec à titre d'enseignant à temps partiel, à titre d'enseignant à la leçon ou à titre de suppléant occasionnel, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours à titre d'enseignant à temps plein, mais elle ou il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours (voir annexe A).

Constituent une fonction pédagogique ou éducative :

a) la fonction d'enseignant à temps plein;

ou

b) toute fonction à temps plein de conseil, d'animation, de coordination ou de direction se rapportant directement à l'administration des programmes d'enseignement, à l'organisation pédagogique des écoles, à la formation académique ou personnelle des élèves ou des enseignants, aux activités para-pédagogiques ou aux services personnels aux élèves.

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

- 6.03 Le traitement de l'enseignant est réparti en vingt-six (26) versements sur une période de douze (12) mois. Dans le cas de retard de la publication de l'échelle provinciale, les ajustements seront faits au moment de sa publication. Chaque fois qu'un changement affecte les gains bruts d'un ou de l'ensemble des enseignants, une note explicative accompagne le relevé de paye.
- 6.04 L'enseignant qui veut poursuivre des études de perfectionnement peut le faire. Aux fins d'accroissement de rémunération (reclassement), ces cours devront être pertinents avec son travail ou avec l'avancement de sa carrière en éducation et être reconnus par le CADRE.
- 6.05 L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir à la direction générale tous les documents pertinents à une évaluation de son dossier au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre s'il a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de scolarité. L'ajustement du traitement se fait rétroactivement au début de l'année scolaire.
- 6.06 Nombre maximal d'élèves par classe.
- 6.06.01 Le nombre maximum d'élèves par classe sera de 36. La moyenne de tous les groupes du Séminaire sera de 34. Pour permettre une organisation scolaire optimale, l'employeur pourra dépasser 36 élèves par groupe, après consultation avec l'association, sans compensation financière ni remise de temps.
- 6.07 Après entente avec la direction, l'enseignant qui doit se déplacer avec son véhicule pour des activités spéciales dans le cadre de son travail, peut réclamer des frais de déplacement correspondant à 35% du prix du litre d'essence, dans deux stations d'essence les plus proches du Séminaire du Sacré-Cœur, soit l'une à l'ouest et l'autre à l'est pour chaque kilomètre parcouru. . Ce montant sera révisé à tous les 1<sup>er</sup> septembre.
- 6.08 Les enseignants à temps complet du SSC bénéficient d'une réduction de 50% des frais de scolarité pour leurs propres enfants fréquentant le Séminaire. Ces élèves ne seront pas comptés pour établir le nombre maximum d'élèves par classe.

6.09 Les enseignants qui s'occupent d'une équipe d'élite en dehors du cadre de leur tâche éducative sont récompensés sous forme de per diem. Le montant est payable une fois l'an, au 30 juin.

6.09.01 Le per diem est fixé à :

130\$ pour un tournoi ou une compétition exigeant une présence de plus de 8 heures par jour

65 \$ pour un tournoi ou une compétition exigeant une présence de 4 à 8 heures par jour

37,5\$ pour un tournoi ou une compétition exigeant une présence de moins de 4 heures par jour

50\$ seront ajoutés pour un tournoi ou une compétition exigeant un coucher.

- 7.00 *JOURNÉES D'ABSENCES*
- 7.01 L'enseignant à temps plein a droit à un crédit de sept (7) jours ouvrables non remboursables, à titre de jours d'absences pour maladie. Il est entendu que dès que l'assurance salaire entre en vigueur, l'employeur cesse de verser le salaire pour absences.
- 7.02 En compensation de ces journées de maladie, tout enseignant doit être disponible et effectuer dix (10) suppléances (périodes) durant l'année. Dans la mesure du possible, la direction s'engage à répartir les suppléances équitablement de façon à éviter qu'un enseignant ait à effectuer ses dix (10) périodes de suppléance dans un court laps de temps.
- Lorsque les enseignants ont effectué toutes leurs périodes de suppléance, ils doivent être disponibles pour remplacer des enseignants absents au besoin. Ces suppléances sont rémunérées à 40\$ par période de soixante (60) minutes ou moins.
- 7.03 L'enseignant à temps partiel a droit, à titre de journées d'absences pour maladie, à un crédit établi au prorata de sa charge professionnelle. Il doit être disponible et effectuer un nombre de suppléances au prorata de sa charge professionnelle.
- 7.04 L'enseignant est autorisé à s'absenter, sans perte de gain, à un certain nombre de jours ouvrables
- 7.04.01 Au mariage de l'enseignant : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour du mariage.
- 7.04.02 Au mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur de l'enseignant ou du conjoint de l'enseignant : le jour du mariage.
- 7.04.03 À l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours.
- 7.04.04 À la naissance d'un enfant : cinq (5) jours consécutifs.
- 7.04.05 Au décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille, d'un fils ou d'une fille du conjoint: sept (7) jours consécutifs, incluant le jour des funérailles.
- 7.04.06 Au décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de l'enseignant : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles.
- 7.04.07 Au décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur de l'enseignant : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles.
- 7.04.08 Au décès du grand-père, de la grand-mère, de l'oncle, de la tante, du parrain ou de la marraine de l'enseignant : le jour des funérailles.

- 7.04.09 L'enseignant bénéficie d'un jour additionnel au nombre fixé dans les cas visés aux paragraphes 7.04.05, 7.04.06, 7.04.07 et 7.04.08, sans perte de traitement, si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du domicile de l'enseignant, ou de deux (2) journées supplémentaires sans perte de traitement si les funérailles ont lieu à plus de 500 kilomètres
- 7.04.10 L'enseignant peut être autorisé à un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables d'absence pour tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation ou autre) qui l'oblige à s'absenter de son travail. La direction du Séminaire du Sacré-Cœur et l'enseignant s'entendent pour un éventuel mode de compensation.
- 7.04.11 Au Séminaire du Sacré-Cœur, les droits parentaux seront respectés, tels que définis par la loi des normes du travail.
- 7.04.12 Le changement de domicile : le jour du déménagement; cependant, l'enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un jour de congé par année.

- 8.00 *DÉMISSION - MISE EN DISPONIBILITÉ - CONGEDIEMENT – RETRAITE PROGRESSIVE*
- 8.01 L'enseignant permanent qui n'a pas l'intention de demeurer à l'emploi du SSC, l'année suivante, doit avertir la direction par écrit avant le 1er mai. De même, si la direction du SSC n'a pas l'intention de retenir les services d'un enseignant, elle doit l'en avertir par écrit avant le 1er mai.
- 8.02 L'employeur accorde, à une enseignante ou à un enseignant qui en fait la demande au plus tard le 30 octobre, la possibilité de prendre une retraite progressive en respectant toutes les dispositions prévues à Retraite Québec.
- 8.02.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un salarié 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 prévue pour sa catégorie d'emploi.
- 8.02.02 Le Séminaire peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé du salarié pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement ; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le Séminaire et le salarié.
- 8.03 L'enseignant qui n'est pas permanent et qui n'a pas l'intention de demeurer à l'emploi du SSC l'année suivante doit en avertir la direction par écrit avant le 15 avril. De même, si la direction du SSC n'a pas l'intention de retenir les services d'un enseignant non permanent, elle doit l'en avertir par écrit, avant le 15 avril.
- 8.04 Mesures disciplinaires
- 8.04.01 Sauf dans le cas de faute grave les mesures disciplinaires s'appliquent de façon progressive.
- 8.04.02 Il est convenu que l'utilisation des mesures disciplinaires vise un effet correctif plutôt que punitif et qu'en ce sens, l'employeur favorisera l'usage d'une progression raisonnable dans la sévérité des sanctions imposées. Les mesures disciplinaires doivent être imposées avec justice et impartialité. Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises :
- a) L'avertissement verbal
  - b) l'avertissement écrit;
  - c) la réprimande écrite;
  - d) la suspension sans traitement;
  - e) le congédiement.

- 8.04.03 A) L'enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'association.
- B) Sauf dans les cas graves, la direction doit convoquer par écrit l'enseignant avec un délai d'au moins deux (2) jours ouvrables. Cette convocation spécifie l'heure, la date et l'endroit où il doit se présenter et mentionne le fait qu'il a droit de se faire accompagner conformément au paragraphe A) de la présente clause. Copie de cette convocation est transmise à l'association.
- 8.04.04 À la seule fin d'en attester la connaissance, tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite doit être contresigné par l'enseignant ou, à son refus, par le représentant de l'association ou, à défaut, par une autre personne. Copie de cette mesure est transmise à l'association
- 8.04.05 L'écart en temps entre deux (2) mesures disciplinaires sur le même sujet ou sur un sujet similaire doit être suffisant pour permettre à l'enseignant de s'amender.
- 8.05 Dans tous les cas de congédiement ou de non réengagement d'un enseignant permanent, le fardeau de la preuve incombe à la Corporation du Séminaire du Sacré-Cœur.
- 8.06 Toute mesure disciplinaire (sauf le congédiement) portée au dossier de l'enseignant deviendra caduque et ne pourra être invoquée contre lui après une période de 12 mois sauf si elle est suivie pendant cette période d'une autre mesure disciplinaire de même nature.
- 8.07 Tout enseignant a le droit de consulter et de demander des photocopies de son dossier d'état de service en se présentant en personne chez le directeur général ou son représentant autorisé, après avoir pris rendez-vous. Lorsqu'un enseignant met un terme à son engagement au Séminaire du Sacré-Cœur, l'employeur s'engage à lui remettre une copie de son dossier d'état de service sur demande.

9.00 *ASSURANCES-RENTES*

9.01 Les enseignants engagés par le SSC bénéficient d'un plan collectif d'assurance salaire auquel ils sont tenus de participer à moins de bénéficier d'une couverture d'assurance collective de l'employeur de leur conjoint et de demander, preuve à l'appui, d'être exempté de cette obligation. Une partie du plan de base (médical et dentaire) payé par l'enseignant est défrayée par l'employeur pour un montant de 220 \$ par année, par enseignant à partir de l'année scolaire 2016-2017. Ce montant sera augmenté de 5% par année ajusté à l'année 2020-2021 et sera réparti comme suit:

231\$ en 2017-2018

243\$ en 2018-2019

255\$ en 2019-2020

267\$ en 2020-2021

9.02 Tout enseignant qui le désire peut profiter d'un plan personnel d'assurance-maladie complémentaire dont il défraie le coût.

9.03 À la condition d'être entérinée par la direction du SSC, toute sortie d'élèves accompagnés par un enseignant est considérée être sous la juridiction du SSC qui en assume la responsabilité.

- 10.00 *PERMANENCE*
- 10.01 L'enseignant à temps complet acquiert sa permanence à compter du premier jour de travail de son troisième contrat à temps complet.
- 10.02 L'employeur s'engage à fournir à l'Association des enseignantes et enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur, au 30 septembre de chaque année, une liste d'ancienneté du personnel enseignant. L'Association des enseignantes et enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur dispose de trente (30) jours pour contester la liste d'ancienneté et en informer l'employeur. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle.
- 10.03 On ne peut congédier un enseignant qui a sa permanence sans respecter l'article 8.04 de la présente entente.
- 10.04 On ne peut mettre en disponibilité un enseignant sans lui offrir une charge disponible et pour laquelle il est qualifié, si la discipline dans laquelle il enseigne venait à disparaître.
- 10.05 Dans le cas où l'établissement devrait réduire ses effectifs d'enseignants par suite de modifications quelconques, transfert, réduction des effectifs étudiants, l'employeur peut mettre à pied un enseignant en lui faisant parvenir un avis écrit au plus tard le premier mai.
- 10.06 L'employeur tient compte de la nature des postes à être occupés et des exigences particulières de chaque fonction.
- 10.07 Dans le choix des enseignants réguliers qu'il gardera à son service, le SSC tiendra compte des critères suivants par ordre d'importance :
1. La compétence requise de chacun des enseignants réguliers pour satisfaire aux exigences particulières de chaque fonction.
  2. L'ancienneté au SSC.
  3. L'ancienneté dans la matière.
  4. Les années d'expérience.
  5. Le dossier de l'enseignant.
- 10.08 Dans le cas où l'établissement devrait réduire ses effectifs d'enseignants en cours d'année par suite d'une baisse de clientèle, la direction s'engage à tenter de compléter la tâche de tout enseignant touché jusqu'au pourcentage de tâche qu'il détenait avant la réduction d'effectifs en respectant ses qualifications et ses compétences.
- Advenant l'impossibilité pour la direction de compléter la tâche de l'enseignant en respectant ses qualifications et ses compétences, ou advenant que l'enseignant n'accepte pas la tâche proposée par la direction, l'enseignant pourra être mis en disponibilité et quitter son emploi en conservant son lien d'emploi pour deux ans (3.14) et être rappelé lors d'une hausse de la clientèle.

- 10.09 Après cinq (5) ans de travail à temps complet, un enseignant a droit à une année de congé sans solde sans perte de son ancienneté, renouvelable une fois pour une année supplémentaire. Pour obtenir ce congé, l'enseignant doit en faire la demande au plus tard le 30 octobre de l'année précédente.
- 10.09.01 Après cinq (5) ans de travail à temps complet, un enseignant peut demander un Congé à traitement différé (RCTD). Ce RCTD a pour effet de permettre à un enseignant permanent à temps complet d'étaler son traitement sur une période de cinq (5) ans et de prendre congé la cinquième année de son contrat de RCTD. Ce RCTD n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.
- 10.09.02 L'enseignant qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite à l'employeur avant le premier avril. L'employeur est tenu de lui répondre par écrit avant le premier juin suivant. Le RCTD débute alors au début de l'année scolaire suivante. L'employeur et l'enseignant remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé d'un an qui ne pourra être pris qu'à la cinquième année.
- 10.09.03 Le pourcentage du traitement est fixé à 80% du traitement, annuellement, pendant les cinq (5) années du RCTD.
- 10.09.04 Pendant la période du contrat, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente entente de travail comme s'il ne s'était pas prévalu du RCTD.
- 10.09.05 À son retour d'un congé à traitement différé, l'enseignant occupe les mêmes fonctions qu'il aurait occupées s'il était demeuré au service de l'employeur.
- 10.09.06 La durée du congé d'un an ne peut être interrompue à moins d'une entente entre les deux parties.

11.00 *PROMOTION*

11.01 Entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 juin, tout poste vacant ou tout poste à créer au SSC doit d'abord être affiché à l'interne pendant une période de 10 jours ouvrables. Si ces postes deviennent vacants durant l'été, la direction devra en informer un des membres de l'Association des enseignantes et enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur. Pendant la période d'affichage, l'employeur peut combler le poste temporairement.

Concernant les postes d'enseignants, l'employeur sélectionnera l'employé qui possède le plus d'ancienneté, à condition que cet employé possède les qualifications requises pour remplir la tâche et qu'il ait sa permanence.

Concernant les autres postes, l'employeur peut recruter ou bon lui semble.

11.02 L'enseignant qui accède à un poste de cadre continue à cumuler de l'ancienneté dans l'établissement et dans la matière d'enseignement de sa spécialité.

12.00 *LE COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL*

12.01 Le comité des relations de travail est composé de l'exécutif de l'association des enseignantes et enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur composé de trois (3) personnes et de trois (3) autres personnes choisies par l'employeur. Dans la mesure où le principe de parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentants respectifs. Ce comité a pour fonction d'étudier tous litiges relatifs à l'interprétation et à l'application de l'entente de travail. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables à compter de la convocation. À défaut d'entente entre les deux parties, une des deux parties peut faire appel à un arbitre, à frais partagés. La décision de l'arbitre est finale, lie les deux parties et est exécutoire en date du dépôt.

12.02 Au moment du renouvellement du contrat de travail, le dépôt des offres patronales se fera au plus tard le premier juin. Un calendrier des dates de rencontres sera établi.

12.03 Tout enseignant qui occupe la fonction de président de l'Association des enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur peut s'absenter deux (2) jours par année afin de participer à des activités d'enrichissement dans le domaine des relations de travail ou portant sur les lois du travail ou sur tout autre domaine connexe pourvu que la demande soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice à sa tâche professionnelle, qu'elle ne nuise pas à la bonne marche de l'institution et que l'ordre du jour de l'activité soit présenté à l'avance.

13.00 *CESSATION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION OU FERMETURE*

13.01 Si l'employeur projette d'opérer un transfert de responsabilités administratives et/ou pédagogiques ou une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à une modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un degré ou plus, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les enseignants sont obligatoirement discutés au C.R.T. et celui-ci voit à recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances. Le C.R.T. doit être avisé de telles éventualités au moins trois (3) mois avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet. Si après étude par le C.R.T., 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 groupe des enseignants, peut alors faire une offre que l'employeur analyse en priorité.

Dans le cas où la transaction s'effectue avec une corporation scolaire d'ordre secondaire autre que celle éventuellement formée par le groupe des enseignants, l'employeur s'engage à prendre entente avec le nouvel employeur pour que celui-ci reconnaisse l'Association des enseignantes et des enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur AEESSC (1160029204) et s'engage à maintenir en vigueur l'entente de travail.

Il est entendu que ces dispositions constituent des conditions essentielles à ladite transaction.

Dans le cas de fermeture de l'institution, l'employeur et l'Association des enseignantes et enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur (AEESSC) participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des enseignants et des enseignantes ainsi mis à pied.

ANNEXE A

CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 6.02

L'enseignant X est  
actuellement payé à

Après 90 jours

+

Après  $\frac{45 +}{(135)}$

Après

+

$\frac{45 +}{(135)}$

Après

+

$\frac{45 +}{(135)}$

Après 1 année à temps plein

+

Après à temps partiel, à la leçon ou à  
titre

de suppléant occasionnel

90  
jours

$\frac{45 +}{(135)}$

90 jours

Années d'expérience	Échelons d'expérience
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7

**CETTE ENTENTE DE TRAVAIL EST VALIDE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2016 au 30 JUIN 2021.**

En foi de quoi les parties ont signé :

Pour la Corporation du Séminaire du  
Sacré-Cœur

Pour l'Association des enseignantes et  
enseignants du Séminaire du Sacré-Cœur

\_\_\_\_\_  
Nicole Trudeau, présidente du conseil  
d'administration

\_\_\_\_\_  
Roch Laframboise, Président de  
l'AEESSC

\_\_\_\_\_  
André Lacroix, Directeur général par  
intérim (avril à juin 2016)

\_\_\_\_\_  
Mirèle Ménard, Vice-présidente de  
l'AEESSC

\_\_\_\_\_  
Christian Massie-Lavergne, Directeur  
général (juin 2016)

\_\_\_\_\_  
Édith Lemay, Secrétaire –trésorière de  
l'AEESSC

\_\_\_\_\_  
Jean-Michel Robert, Directeur des  
services pédagogiques

Fait à Grenville-sur-la-Rouge, ce lundi 27 juin 2016.